



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CAJAY – HUARI - ANCASH, EN EL AÑO 2017**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. RAMIREZ GARCIA MARIA PILAR**

**ASESOR:**

**Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS**

**HUACHO – PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres por su amor y apoyo incondicional quienes son los impulsores de mi desarrollo personal y profesional.

Ramírez. G

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por concederme la serenidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar, la sabiduría e inteligencia para seguir mis objetivos, gracias por escuchar mi oración, porque eres el único que nunca falla, agradecerle por acompañarme en cada momento iluminarme y guiar mi sendero a mis padres por su amor y apoyo.

Ramírez. G

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>iv</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>ix</b>

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	10
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.2.1. Problema General .....	12
1.2.2. Problemas Específicos .....	12
1.3. Objetivos de la Investigación.....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos.....	12
1.4. Justificación de la Investigación .....	13

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación .....	14
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	14
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	16
2.2. Bases teóricas .....	18
2.2.1. Calidad de vida .....	18
2.2.2. Gestion Municipal: .....	31
2.3. Definiciones conceptuales .....	51
2.4. Formulación de hipótesis .....	54
2.4.1. Hipótesis general.....	54
2.4.2. Hipótesis específicas.....	54

### **CAPITULO III: METODOLOGIA**

3.1. Diseño de Investigación.....	56
3.1.1. Tipo. ....	57
3.1.2. Enfoque.....	57
3.2. Población y muestra.....	57

3.2.1. Población .....	57
3.2.2. Muestra .....	58
3.3. INSTRUMENTOS .....	58
3.3.1. Ficha de observación.....	58
3.3.2. Lista de Cotejo .....	59
3.3.3. Escalas .....	59
3.3.4. Registro Académico.....	59
3.3.5. Cuestionario.....	59
3.3.6. Encuesta.....	59
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	59
3.5. Operacionalización de las variables .....	61
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	62
3.6.1. Técnicas .....	62
3.6.2. Instrumentos .....	62
3.7. Técnicas para el procesamiento de la información.....	62

#### **CAPITULO IV: RESULTADOS CRONOGRAMA**

4.1. RESULTADOS .....	63
4.2. Contrastación Formulación de hipótesis .....	68
4.2.1. Hipótesis general.....	68
4.2.2. Hipótesis específicas.....	70

#### **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. DISCUSIÓN.....	76
5.2. CONCLUSIONES.....	78
5.3. RECOMENDACIONES .....	79

#### **CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACION**

6.1. Fuentes Bibliográficas .....	80
6.2. Fuentes Electrónicas .....	83

## INDICE DE TABLAS

tabla 1 Calida De Vida.....	63
Tabla 2 Bienestar Emocional.....	64
Tabla 3 Desarrollo Personal .....	65
Tabla 4 Relaciones Interpersonales .....	66
Tabla 5 Gestion Municipal .....	67
Figura 5. Niveles De La Gestion Municipal.....	68
Tabla 6 Pruebas De Chi-Cuadrado De La Calidad De Vida Y La Gestion Municipal .....	69
Tabla 7 Correlaciones De La Calidad De Vida Y La Gestion Municipal. ....	69
Tabla 8 Pruebas De Chi-Cuadrado Del Bienestar Emocional Y La Gestion Municipal .....	70
Tabla 9 Correlaciones Del Bienestar Emocional Y Gestión Municipal .....	71
Tabla 10 Pruebas De Chi-Cuadrado Del Desarrollo Personal Y La Gestion Municipal.....	72
Tabla 11 Correlaciones Entre El Desarrollo Personal Y La Gestión Municipal .....	73
Tabla 12 Pruebas De Chi-Cuadrado De Las Relaciones Interpersonales Y La Gestion Municipal.....	74
Tabla 13 Correlaciones Entre Las Relaciones Interpersonales Y La Gestión Municipal. ..	75

## RESUMEN

**Objetivo:** Analizar de qué manera la calidad de vida repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017, **métodos:** la población de estudio está constituido por 44 colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay-Huari - Ancash, según planilla 2017, se utilizó el instrumento de medición la escala de Likert, se consideró las dimensiones bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales. La confiabilidad del instrumento fue validado mediante el coeficiente alfa de Cronbach; **Resultados:** se muestra 43% de los colaboradores representa el nivel más alto es decir que consideran que su calidad de vida es regular, **Conclusión:** que si Existe una correlación positiva considerable del 54.7%, entre la Calidad de Vida y la Gestion Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay, obteniendo una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.044 la cual es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna.

Palabras claves: Calidad, Bienestar, Desarrollo

## **ABSTRACT**

**Objective:** To analyze how quality of life affects the Municipal Management of the employees of the District Municipality of Cajay - Huari, in 2017, **methods:** the study population is made up of 44 employees of the Cajay district municipality. Huari - Ancash, according to the 2017 plan, the Likert scale measurement instrument was used; the dimensions of emotional well-being, personal development and interpersonal relationships were considered. The reliability of the instrument was validated by the Cronbach alpha coefficient; **Results:** shows 43% of the employees represent the highest level that is to say that they consider that their quality of life is regular, **Conclusion:** that there is a considerable positive correlation of 54.7%, between the Quality of Life and the Municipal Management of the collaborators of the District Municipality of Cajay, obtaining an Asymptotic Signet (bilateral) of 0.044 which is less than 0.05, accepting the alternate hypothesis.

Keywords: Quality, Welfare, Development.



## **INTRODUCCION**

En este trabajo de investigación determinaremos la repercusión que existe entre la calidad de vida y la gestión municipal donde forma el bienestar emocional, desarrollo personal y las relaciones interpersonales; además trataremos sobre gestión municipal el cual implica el desarrollo un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, basado en los Instrumentos de Gestión, vienen a ser aquellos documentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras finalmente la cultura organizacional comprendida por la estabilidad, la innovación, toma de riesgos con una mejor gestión Municipal se le brindara una calidad de vida a la población.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

El distrito de Cajay cuyo nombre se cree que provendría de la palabra “Caja” por el instrumento musical que es utilizado con frecuencia en las fiestas patronales de sus comunidades, la segunda y la más aceptada es que provendría de la expresión usada comúnmente para referirse a las personas que perdían la calma o se alteraban a quienes se les decía “Te voy a mandar a Gagay, o te vas a ir a Gagay, como queriendo expresar que era un lugar donde se tranquilizarían.

El distrito de Cajay se encuentra dentro de los dieciséis (16) que integran la provincia de Huari, ubicada en el Departamento de Ancash, en el Perú. Dicho distrito fue creado por la ley N°13497 el 13 de enero de 1961 en el mandato del presidente Manuel Prado Ugarteche. Cuenta con una extensión territorial de 159.35 km<sup>2</sup> que representa el 5.75 % de la superficie total de la provincia de Huari.

Teniendo como límites. Por el Norte: Provincias Carlos Fermín Fitzcarrald (distrito de San Nicolás) y Antonio Raimondi (distrito de Mirgas), Sur: Distrito de Masin, Este: Provincia Antonio Raimondi (distritos de San Juan de Rontoy y Aczo).y por el Oeste: Distrito de Huari.

La municipalidad de Cajay es el órgano de gobierno, promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y tiene la capacidad para el cumplimiento de sus fines en función de su gestión. Sin embargo no hay articulación entre las autoridades edilicias y colaboradores, que contribuyen a dicho fin debido que la mayoría de los funcionarios no son idóneos para el cargo que ocupa.

No obstante la municipalidad tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia cuya finalidad es la prestación de servicios al público, el desarrollo integral y sostenible.

- Los colaboradores de la municipalidad no se identifican con la entidad mencionada generando insatisfacción en la población, por lo que no cumplen el horario de trabajo, carecen de capacidad de gestión y no realizan el trabajo en equipo porque cada uno busca beneficios e intereses personales.
- Los trabajadores mayormente no conocen adecuadamente sus funciones orientadas a satisfacer las necesidades de la población según la normatividad vigente, debemos entender que en nuestros días se orientan a la corrupción por lo tanto el desempeño de sus labores no es productiva ni rentable para la población Cajayna.
- Se presentan con desconocimiento de las leyes y normas administrativas a juntas electorales, sin estar preparados en conocimientos técnicos y administrativos.
- La municipalidad cuenta con la mínima presencia de los profesionales, autoridades quienes se dediquen a tiempo completo a cumplir funciones edilicias.
- Los recursos destinados por el gobierno regional (canon minero) y central (FONCOMUN) se considera que no son suficientes para el equipamiento de maquinarias, equipos de cómputo y enseres.
- La desmotivación que genera la no productividad en el desempeño laboral, no existe capacitación para autoridades ni colaboradores
- El presupuesto destinado no es adecuado ni se cumple con el monto asignado a los proyectos de carácter sostenible.
- la mayoría de veces se rompen las relaciones humanas generando conflictos, afectando el clima social aparente el producto de esta inoperancia descuidan el trabajo para el cual han sido elegidos y otros factores que contribuyan a la calidad de vida.

Por las razones expuestas el enunciado del problema es siguiente, ¿De qué manera calidad de vida repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera calidad de vida repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo el bienestar emocional repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?
- b) ¿De qué manera el desarrollo personal repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?
- c) ¿De qué manera las relaciones interpersonales repercuten en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar de qué manera la calidad de vida en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Analizar como el bienestar emocional repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.
- b) Determinar como el desarrollo personal repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.
- c) Determinar cómo las relaciones interpersonales repercuten en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

Justificación social: se pretende alcanzar una propuesta de solución a los problemas laborales que existen en la municipalidad distrital de Cajay, que favorecerá al bienestar de los trabajadores, así como la atención a la comunidad. Por cuanto contribuirá al fortalecimiento de las organizaciones municipales con el apoyo del ejercicio de una acción directiva la cual permita mejorar el proceso administrativo de los colaboradores, beneficio de la población.

Justificación metodológica. Porque prevé el uso de una base de información mediante un instrumento de recolección de datos, el cual podrá aplicarse en diferentes entidades públicas con problemas similares a la investigación planteada. En ese sentido, los resultados servirán de guía utilizando diferentes enfoques sobre las diversas estrategias en relación al tema tratado, en función de ello, ordenar un conjunto de documentos bibliográficos, sistematizado, actualizado, los cuales pueden servir de referencia para futuros estudios.

Justificación teórica. Se pretende reflejar la conceptualización de la importancia del rol de los colaboradores en referencia a su desempeño laboral siguiendo los lineamientos emanados del ente regulador, ofreciendo información veraz que podrá ser considerada por quienes deseen ampliar sus conocimientos al respecto.

Justificación práctica. Por cuanto permitirá a la entidad seleccionada usar las estrategias que ofrecen cambios en involucramiento de los colaboradores nombrados y contratados con el fin propiciar un mejoramiento del proceso administrativo, calidad en la prestación de los servicios públicos. En la actualidad no existen investigaciones en el distrito de Cajay que relacionen la calidad de vida con la gestión municipal. En efecto, siendo participe de la realidad y viendo la importancia que tiene la investigación con respecto a los temas que involucra contenido.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

(Calvente, 2014) En su investigación “Análisis del grado de satisfacción y calidad de vida de los usuarios de las unidades de fisioterapia de los hospitales públicos de Sevilla” en la universidad de Sevilla – España su objetivo general fue tres: 1. Diseñar y validar un instrumento de medida (cuestionario) sobre el grado de satisfacción del usuario de las Unidades de Fisioterapia de los Hospitales Públicos de Sevilla con el servicio prestado. 2. Indagar en el grado de satisfacción de los usuarios que acuden a las Unidades de Fisioterapia de diferentes Hospitales Públicos de Sevilla. 3. Conocer los efectos producidos respecto a la calidad de vida relacionada con la salud tras la atención fisioterápica recibida por los usuarios derivados a las Unidades de Fisioterapia de los Hospitales Públicos de Sevilla. La metodología de investigación que utilizo fue el de tipo descriptivo, observacional y de carácter correlacional, multicéntrico de los tres hospitales públicos de la ciudad de Sevilla, correspondientes al Servicio Andaluz de Salud. (SAS) su población fueron reclutados por azar sistemático entre los pacientes mayores de edad, de ambos sexos y usuarios que recibían tratamiento fisioterapéutico en las Unidades de Fisioterapia de los Hospitales Públicos de Sevilla, que previa información oral y escrita, obteniendo la conclusión de 1. El cuestionario de satisfacción del usuario diseñado se muestra válido y fiable como instrumento de medida para valorar el grado de satisfacción del usuario que acude a las Unidades de Fisioterapia hospitalarias. 2. El grado de

satisfacción general de los usuarios que acuden a las Unidades de Fisioterapia de los Hospitales Públicos de la ciudad de Sevilla fue del 96%, superior a otros realizados en el ámbito de la Fisioterapia. 3. Se obtuvieron mejoras en todas las dimensiones de la Calidad de vida relacionada con la Salud tras la finalización del tratamiento de fisioterapia, destacando las dimensiones de Rol Físico, Función Física y Rol Emocional.

(Goyzueta, 2016) Realizo la investigación titulada “La gestión municipal y su incidencia en el desarrollo turístico sustentable estudio de caso: Municipio de Copacabana gestiones 2010 – 2015”, apoyada por la Universidad Mayor de San Andrés - Bolivia. El objetivo general fue describir los factores y actores de la Gestión Municipal que inciden al Desarrollo Turístico Sustentable en el Municipio de Copacabana en las gestiones 2010 a 2015. La metodología de la investigación, pretende identificar la percepción del turismo desde las autoridades municipales hasta los actores vinculados con el Desarrollo Turístico por consiguiente la investigación fue de carácter transaccional. La muestra Es así que la totalidad de la población elegida a criterio del investigador, asciende a 265 encuestas, sin embargo para tener un menor margen de error se definió incrementar el número de boletas a 295 encuestas, considerando el total de la población del Municipio de Copacabana para dar mayor respaldo y representatividad a la muestra. La conclusión de la investigación fue De acuerdo a los objetivos formulados en el proceso de investigación, se puede mencionar que se habría cumplido el objetivo general en la medida que se analizó y se logró identificar y describir los elementos y los actores de la Gestión Municipal que contribuyen al Desarrollo Turístico Sustentable en el Municipio de Copacabana en las gestiones 2010 – 2015, asimismo, los objetivos específicos han permitido alcanzar el objetivo general en la medida que se ha logrado arribar con precisión a los resultados esperados de la presente investigación científica en cuando a la identificación de las causas y sus efectos en cuanto a los siguientes aspectos:

Se identificaron los elementos que forman parte de la Gestión Municipal (Gestión Estratégica, Operativa y Control Social) y se relacionó con la Gestión Municipal del Turismo en el Municipio de Copacabana. a).Se identificaron a los actores de la Gestión de la Gestión Municipal del Turismo

en Copacabana y se analizó las atribuciones y competencias que tiene cada uno de los representantes del Municipio de Copacabana. b).Se analizó el Desarrollo Turístico Sustentable desde una perspectiva económica, sociocultural, ambiental y política en el Municipio de Copacabana. c).Se identificaron y se describieron los aspectos favorables y desfavorables que contribuyen a la Gestión Municipal y el Desarrollo Turístico Sustentable en el Municipio de Copacabana.

(MATAILO, 2015) En su trabajo de investigación titulado “Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social” y su objetivo principal fue Desarrollar una investigación de tipo descriptivo, explicativo, para determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, la metodología que utilizo fue la Metodología Del Autodesarrollo Comunitario del Dr. Ramón Rivero Pino y su muestra fue de 40 Trabajadores Informales de los que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja al finalizar llego a la conclusión de Que la calidad de vida de los Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no es la adecuada ya que tienen muchas necesidades que no pueden cubrir. a). Que el principal factor que incide en la calidad de vida de los trabajadores es la inestabilidad laboral es decir no poseer un trabajo fijo que genere los recursos necesarios. b).El principal factor de inestabilidad laboral es el no tener una educación completa. Falta de fuentes de empleo por mala administración y mala organización por parte de las autoridades competentes. c).Los trabajadores no llevan una vida digna y decorosa debido a los limitados ingresos que tienen que ser divididos en vivienda, salud y educación de los integrantes de la familia.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

(Briceña, 2016) En su investigación que lleva el título de “gestión municipal y calidad de servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016” el lugar de la investigación fue Trujillo- Perú, su objetivo general fue sustentar como la gestión municipal influye en la calidad del servicio público



de la municipalidad distrital de Chugay, en la metodología que utilizo el diseño de la investigación no experimental, transaccional o transversal de tipo no correlacional, la muestra fue igual a 18 directivos. Conclusión: se ha demostrado la validez de la hipótesis planteada la gestión municipal influye en forma directa y restrictiva en la calidad del servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016, puesto que ambas variables califican el mismo nivel “medio”; pues los recursos no son optimizados lo que limita la calidad de vida y la cobertura de los servicios al ciudadano. a). la variable gestión municipal califica a nivel “medio” pues dos de sus dimensiones constituyen fortalezas (tecnología y apoyo comunal) y una dimensión se constituye una debilidad (recursos humanos) considerando que la gestión es la fuerza impulsora del cambio, por lo tanto sus deficiencias limitan el desarrollo institucional. b). la variable calidad de servicio público califica también a un nivel “medio”. Producto de evaluar sus ocho dimensiones. De las cuales tres constituyen debilidades: lentos trámites administrativos, deficiente suministro de agua potable y alcantarillado, y poca supervisión del alumbrado público: lo que genera que la población que la población se muestre insatisfecho con los servicios que brinda la municipalidad. c). las dimensiones que califican como fortaleza en la variable Gestión Municipal (tecnología y apoyo comunal), influye favorablemente en las dimensiones de la variable calidad del servicio público que también son fortalezas (limpieza pública, limpieza y control del mercado, mantenimiento de las áreas verdes, seguridad pública y socio ambiental); lo que sustenta una influencia directa. d). la dimensión que califica como debilidad en la variable independiente es sobre recursos humanos, que influye de manera restrictiva en las debilidades de la variable dependiente (lentos trámites administrativos, deficiente suministro de agua potable y alcantarillado, y poca supervisión del alumbrado público).

(Pajares, 2016) En su trabajo de investigación titulada “Calidad de vida y desgaste ocupacional en los trabajadores de una empresa transportes, Trujillo 2016”, apoyada por la Universidad Privada Del Norte – Perú. El objetivo general buscó determinar la relación entre la Calidad de Vida y el Desgaste

Ocupacional en los trabajadores de una empresa de transportes. La metodología de la presente investigación es por medio de un estudio correlacional. La técnica utilizada es la entrevista y la encuesta realizada a los trabajadores de empresa de transportes. La población es el total de los trabajadores de la empresa de transportes. La muestra de 150 trabajadores la empresa. La conclusión es que se logró encontrar la correlación de todas las hipótesis planteadas.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Calidad de vida**

#### **¿Qué es la calidad de vida?**

Al hablar de calidad de vida, nos referimos a un concepto que hace alusión a varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social o comunitario hasta ciertos aspectos específicos de carácter individual o grupal. Por lo tanto, calidad de vida tiene diferentes definiciones desde el aspecto filosófico y político hasta el relacionado a la salud. A través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida puesto que combina componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el BIENESTAR individual. De los últimos, esos se pueden agruparse en 5 dominios principales:

- a) El bienestar físico (como salud, seguridad física)
- b) Bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones)
- c) Bienestar social (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etcétera),
- d) Desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución)
- e) Bienestar emocional (autoestima, estado respecto a los demás, religión).

Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en

salud. Como la enfermedad y su tratamiento pueden afectar el bienestar psicológico, social y económico de las personas, así como su integridad biológica, se puede tratar de entender a la calidad de vida en salud desde cada uno de esos dominios. De esta forma, la mejoría de la calidad de vida en los pacientes puede lograrse ya sea curando la enfermedad o mejorando los peores síntomas por un período largo o evitando daños ya sea por errores de los profesionales de la salud o por la presencia de efectos secundarios a los fármacos. Esto último de gran relevancia en las poblaciones vulnerables como son, por ejemplo, la de los adultos mayores.

Actualmente, la evaluación de la calidad de vida es un requisito en la mayoría de los ensayos clínicos de los nuevos medicamentos. Como ejemplo, la Dirección de Medicinas y Alimentos de los Estados Unidos así como la Agencia Europea de Medicamentos solicitan la evaluación de la calidad de vida de las personas antes de autorizar la licencia de nuevos tratamiento para el cáncer.

**La Evaluación De La Calidad De Vida** sirve también de apoyo para la toma de decisiones en el tratamiento de los pacientes al poder evaluar el potencial beneficio de los nuevos tratamientos o de tratamientos de experimentación de una manera subjetiva, referido por el propio paciente. En lugar de evaluarlo por mediciones de laboratorios o estudios de otro tipo. Otra aplicabilidad de medir la calidad de vida en la salud es para poder establecer un pronóstico. Es bien conocido que los pacientes que inician un nuevo tratamiento y se perciben con una mejor calidad de vida tienen grandes posibilidades de tener un mejor desenlace en comparación con aquellas personas que no tienen esa percepción. Es así que la calidad de vida relacionada con la salud puede ser el reflejo de los riesgos y beneficios de nuevos tratamientos así como del impacto de la enfermedad y de su tratamiento sobre el individuo. Según (INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN)

Según (Verdugo M. , 2006), Calidad de vida se ha convertido en el concepto internacionalmente más identificado con el movimiento de avance, innovación y cambio en las prácticas profesionales y en los servicios, que sirve para materializar y definir el paradigma de apoyos centrado en la

persona con discapacidad, y que está influenciando también las prácticas profesionales en los mayores, en las personas con problemas crónicos graves de salud mental, y en otros colectivos. A la vez la utilización del concepto de calidad de vida permite promover actuaciones a nivel de la organización y del sistema social.

**El Concepto de Calidad de Vida** en las últimas décadas ha evolucionado desde las perspectivas filosóficas y sociológicas iniciales hacia una concreción mayor relacionada con las prácticas profesionales en los servicios sociales, la salud y la educación. La investigación ha avanzado en la comprensión del concepto desde la perspectiva unidimensional hacia modelos multidimensionales centrados en la persona y su comportamiento. El camino seguido ha permitido concretar primero las áreas o dimensiones importantes del concepto, para después profundizar en los indicadores más relevantes. Junto a la evolución conceptual uno de los retos actuales es el desarrollo de distintas estrategias de evaluación que permitan multiplicar las aplicaciones del concepto en distintas realidades.

**Calidad de vida:** La planificación centrada en la persona

Según el modelo Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) “la calidad de vida es actualmente un concepto organizador y orientador de las prácticas y políticas sociales, pero también, y sobre todo, es un gran objetivo perseguido especialmente por las personas que tienen necesidades especiales de apoyo, como son las personas con discapacidad intelectual y sus familias”

La calidad debe incidir en la vida cotidiana de las personas desde procesos de planificación centrada en la persona que sean complementarios a la planificación del sistema de gestión de la calidad en los centros de atención. La calidad tiene mucho que ver con la cultura organizacional, orientada hacia las personas.<sup>26</sup> nos definen la cultura organizacional cómo el conjunto complejo y compartido de creencias, valores, normas, costumbres, comportamientos, sentimientos y conocimientos de la organización a través de las interacciones entre las personas que la integran.

La calidad centrada en la persona tiene en cuenta los derechos de la misma, facilitando la expresión de la propia voz, de los intereses y deseos de las personas con discapacidad y de sus familias. Este modelo conlleva considerar la persona por encima de la patología que sufre.

Asimismo, las prácticas profesionales dependen de las actitudes personales que deben fundamentarse en creer que el acompañamiento cotidiano nos permite educar capacidades.

El modelo de calidad de se construye a partir de tres componentes complementarios entre sí, siendo estos:

- Calidad de vida fundamentada en las dimensiones propuestas por (Verdugo, M y Schalock, R, 2002 -2003) y en el modelo de calidad de vida familiar del grupo de Poston y Turnbull.
- Gestión soportada en los principios fundamentales de la calidad total: liderazgo y constancia en el propósito, orientación al cliente, orientación a los resultados, desarrollo e implicación de las personas, aprendizaje e innovación y mejora continuos, desarrollo de alianzas, gestión por procesos y basada en hechos, así como la responsabilidad social corporativa.
- Compromiso ético fundamentado en el derecho de las personas a una vida digna, una vida de calidad y plena ciudadanía.
- La Planificación centrada en la persona (PCP), definida por (FEAPS), así como en el modelo de las escuelas de Vida y el proyecto de Vida Independiente trabajado Down España y Fundown Murcia y el proyecto descubriendo capacidades de AMICA, nos permite trabajar desde la complementariedad de dos perspectivas en la vida cotidiana de los centros:
  - Planificación centrada en la persona;
  - La necesaria planificación de actividades de la organización.
  - La planificación centrada en el sistema se basa en una intervención tecnocrática, centrada en el diseño de instrumentos de intervención mientras que la planificación centrada en la persona nos permite trabajar

espacios de decisión, control y protagonismo, por lo tanto participación en la definición del propio proceso vital potenciando los procesos de apoyo y acompañamiento. La planificación del sistema debe estar siempre basada en los logros que las personas deben conseguir en cada momento, se trata de que todos los procesos organizativos estén basados en la misión principal de la organización que consiste en acompañar a la persona para su plena participación en la comunidad ejerciendo derechos y obligaciones.

### **Modelo de Calidad de Vida Aplicado a la Atención Residencial de Personas con Necesidades Complejas de Apoyo**

Desde esta visión podemos plantear la calidad en el sistema de gestión como un instrumento que nos permite desarrollar la calidad centrada en la persona.

La planificación desde la persona está centrada en talentos, capacidades, y deseos, controlada por la persona y por quienes ella elige. Facilita procesos de vida en comunidad, se basa en preferencias y plantea la planificación para un futuro positivo, posible y deseable, encontrando nuevas posibilidades.

La Planificación centrada en la persona es un proceso de colaboración mutua para apoyar en el acceso a los servicios que se necesitan para alcanzar una mayor calidad de vida basada en sus preferencias y valores. Desarrolla un conjunto de estrategias para potenciar la toma de decisiones personales incluyendo las decisiones del círculo de apoyo. Este enfoque de calidad se basa en el respeto a la persona, a su experiencia, el conocimiento y la sabiduría de su círculo cercano.

El enfoque de la planificación permite descubrir individualmente desde saber quién es, cómo quiere vivir, identificar capacidades y barreras, establecer y fortalecer la colaboración permanente con sus círculos de apoyo y facilitar vivencias de futuro positivas y posibles.

La Planificación centrada en la persona se fundamenta en la autonomía para decidir se tenga la capacidad que se tenga, teniendo en

cuenta el su entorno familiar y profesional cuando sea necesario. La persona y las familias deben participar en todo el proceso de toma de decisiones como miembros valorados y capacitados y contar con apoyos para contribuir a la comunidad.

Para trabajar desde la planificación centrada en la persona se deben desarrollar estrategias que permitan trabajar intereses y preferencias, las áreas y actividades de apoyo, contextos de participación, las funciones específicas de apoyo (S&V) dirigidas a necesidades identificadas. Debemos poner énfasis en apoyos naturales, así como potenciar la visibilidad de las personas responsables de proveer los apoyos. Solo desde esta perspectiva se podrán conseguir resultados personales.

Estrategias asociadas en capacidades personales, desde las capacidades personales desarrollar técnicas de mejora que permitan el avance de mecanismos de:

- **Bienestar emocional:** aumentar la seguridad, permitir la espiritualidad, reducir el estrés, promocionar el éxito, promocionar estabilidad, seguridad y ambientes predecibles. La valoración del sentimiento de alegría, la satisfacción, la aparición del humor y la frustración, la capacidad de disfrute en el funcionamiento físico y mental, la ausencia de maltrato, la presencia de un de estrés moderado, etc.
- **Desarrollo personal** a partir de procesos de rehabilitación y reeducación, desde el desempeño de habilidades funcionales, actividades útiles y el fomento de nuevas tecnologías aumentativas en comunicación. Se producen logros personales y la ampliación de la competencia personal, ya sea cognitiva, práctica o social y en aspectos de alfabetización funcional en tareas adaptadas a cada edad y situación.
- **Relaciones interpersonales (RI):** relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente (vecinos, compañeros, etc.). Se mide con los siguientes indicadores: Relaciones sociales, Tener amigos claramente identificados, Relaciones familiares, Contactos sociales positivos y gratificantes, Relaciones de pareja y Sexualidad

- **Bienestar físico** que permite asegurar el confort, la salud, maximizar la movilidad, potenciar estilos de vida saludables en las actividades cotidianas.
- **Autodeterminación** que debe potenciar que la persona haga elecciones, y aumente sus recursos para el autocontrol, así como que pueda definir metas y valores personales desde las esperanzas, deseos, ambiciones, expectativas, creencias e intereses, participando, en todo lo que sea posible, en la planificación de los Planes Personalizados de Apoyo (PPA)
- **Derechos:** en los que se hace preciso asegurar la privacidad, fomentar las responsabilidades cívicas desde el ejercicio de los derechos humanos (respeto, dignidad e igualdad) y de los derechos de ciudadanía. Estas técnicas deben basarse en la responsabilización y en las políticas de protección, asistencia, adaptación, provisión y planificación de servicios, así como de la coordinación.

**Calidad De Vida En El Trabajo** Según (Chiavenato, 2007) Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo. Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización.

**Administración de riesgos** La administración de riesgos entraña identificar, analizar y administrar las condiciones que podrían provocar



infortunios. Un riesgo es un hecho imprevisible, pero probable. Además, del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidrantes y sistemas automáticos), la administración de riesgos requiere de un esquema de pólizas de seguro contra incendio e interrupción de ganancias, como medio complementario para asegurar el patrimonio y el funcionamiento de la empresa.

**La calidad de vida en el trabajo (CVT)** representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: la satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares. La CVT no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar.

✓ **Higiene Laboral** Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados

**Objetivos de la Higiene Laboral** La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo. Entre los principales objetivos de la higiene laboral están:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

**Condiciones ambientales del trabajo** Tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

- a) Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros.
- b) Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera.
- c) Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto. Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

**Seguridad Laboral** La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad. Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para

prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o hasta fracasan porque no se apoyaron en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de los mismos no se desarrollaron debidamente. El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de equipo. En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto.

### **Principales Factores que Determinan la Calidad de Vida en el Trabajo**

La preocupación de la sociedad por la calidad de vida de las personas se ha empezado a dirigir, apenas hace poco, hacia la situación laboral como parte integrante de una sociedad compleja y de un ambiente heterogéneo. La Calidad de Vida en el Trabajo asimila dos posiciones antagónicas: por un lado están las reivindicaciones de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción laboral; por el otro, está el interés de las organizaciones en cuanto al efecto potencial que éstos tienen en la productividad y la calidad. Dado que las necesidades humanas varían de una persona a otra y de una cultura organizacional a otra, las características individuales (necesidades, valores, expectativas) y las situacionales (estructura de la organización, tecnología, sistemas de premios, políticas internas) no son lo único que determina la calidad de vida, puesto que la actuación sistémica de las características individuales y las organizacionales también son importantes. (BALAGUER I, PASTOR Y y MORENO Y, 1999) Estilo de vida. Aunque el interés por el estudio de los estilos de vida saludables ha tenido su punto más álgido en la década de los 80 del siglo pasado, el concepto de estilo de vida no constituye un ámbito de estudio nuevo. Por el contrario, desde hace ya mucho tiempo este concepto ha sido un tema de estudio abordado por disciplinas como la sociología y el psicoanálisis y desde hace ya relativamente menos por la antropología, la medicina y la psicología de la

salud. En general, desde todas estas orientaciones se entiende el estilo de vida como "la forma de vida de las personas o de los grupos" (PASTOR, 1999)

**Calidad y Estilos De Vida.** Es un hecho que el ser humano es un ser social y que en sus dimensiones física, mental, espiritual, económica y emocional está presente este aspecto. Hasta ahora, con los cambios económicos, políticos y sociales, el mundo empieza a tomar en cuenta que la calidad la hacen los seres humanos y no las máquinas. En los últimos años, se ha estado gestando una transición de conciencia en lo anterior, debido al surgimiento de las nuevas teorías de calidad total. Este factor, dio lugar a la fase de la aparición de ideas que proclaman, como imperiosa necesidad, que se comience a trabajar para llegar a la calidad de vida de los individuos, pues se ha observado que de ésta dependen las otras calidades. La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica valores y actitudes mentales. Su búsqueda es una constante en la vida del hombre desde el comienzo de los tiempos. Poetas y filósofos han intentado definir, explicar y analizar lo que verdaderamente hace feliz al hombre. La calidad de vida es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en la plenitud, es poder funcionar al cien por cien. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona que se siente bien, vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones.

(Maslow, 1954) En su libro habla de una sabiduría biológica, una tendencia innata en el hombre a elegir lo que es beneficioso para él, o, por lo menos, a desearlo. Sabiendo, entonces, que existen en nosotros los conocimientos biológicos suficientes como para poder reconocer lo adecuado para nuestro bienestar, parece contradictorio que, a pesar de tener bien marcada la senda, sin darnos cuenta, insistamos en tomar la dirección contraria. De esta forma,

muchos de nosotros escapamos a la posibilidad de crecer. Hemos perdido el instinto de lograr la calidad de vida. En los últimos 10 años las investigaciones sobre calidad de vida han ido aumentando en diferentes ámbitos del quehacer profesional y científico. Los avances de la medicina han posibilitado prolongar notablemente la vida. Ello ha llevado a poner especial acento en un término nuevo: "Calidad de Vida Relacionada con la Salud". Así, la meta de la atención en salud se está orientando no sólo a la eliminación de la enfermedad, sino fundamentalmente a la mejora de la calidad de vida del paciente. Desde la psiquiatría y la psicología se realizan evaluaciones de calidad de vida con el fin de medir los resultados de programas y terapias para enfermos crónicos, en especial personas con esquizofrenia y con depresión mayor. Ha tenido una importante atención la reflexión sobre los efectos de la desinstitucionalización tanto sobre los sujetos como sobre las familias a partir de la conocida reforma psiquiátrica. También se han estudiado las repercusiones del grado de apoyo social, el funcionamiento personal y el nivel de autonomía en la calidad de vida.

### **Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo**

(Gestion, 2015) Los trabajadores de la generación de los Millennials son los que están privilegiando más la mejor calidad de vida al momento de elegir un trabajo, dijo Henri Le Bienvenu de Perú 2021. El perfil de los trabajadores en el Perú ha cambiado y si bien el tema económico, como sueldo y beneficios laborales, siguen primando al momento de buscar y elegir un nuevo empleo, existe otro factor que va ganando terreno y es mejorar la calidad de vida del trabajador. El gerente general de Perú 2021, Henri Le Bienvenu, indicó que la responsabilidad social ha generado una serie de indicadores de gestión que vienen trabajando las empresas hace 10 a 12 años. "Antes no se medía la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en una empresa, tampoco se medía la satisfacción de los empleados con la empresa, tampoco se medía la cantidad de papel o energía que se iba consumiendo en una organización, entonces en los últimos 10 a 12 años estamos trabajando indicadores de gestión bastante nuevos", declaró a Gestion.pe. Indicó que uno de esos indicadores de gestión tiene que ver con

calidad de vida debido a que diversos estudios demuestran que cuando persona cambia de puesto de trabajo prioriza la cuestión económica, y la segunda razón es la calidad de vida. “Hay esta tendencia en el mundo de que las nuevas generaciones son mucho más conscientes del tema de calidad de vida y la relación empresa-persona”, comentó. Agregó que al interior de las empresas se pueden distinguir hasta tres generaciones de trabajadores, de las cuales la primera corresponde a aquellos trabajadores que van de 50 a 65 años y que “siempre pensó trabajar en una o dos empresas”, las cuales debían asegurar el tema económico. “Luego hay una generación que va entre los 35 y 50 años que empieza con el trabajo de Internet y que finalmente termina siendo una generación ‘trabajolítica’, es decir que había que trabajar hasta las 10 de la noche o lo más tarde posible para que mi jefe se dé cuenta que yo existo”, refirió. Mientras que el tercer grupo de trabajadores, nacidos en la década de los 80 o mediados de los 90, que son la generación de los “Millennials”, y que se caracteriza por privilegiar otras cuestiones de la empresa como la calidad de vida.

**Mediciones** Le Bienvenu mencionó que cada vez hay una demanda mucho más grande, por parte de los Millennials, por una mejor calidad de vida en sus centros de trabajo. “Eso nos está llevando a nosotros a comenzar a medir el impacto que tienen estas solicitudes de los Millennials, entonces diversas organizaciones han establecido esquemas de medición como la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), o el Great Place to Work que también ha incorporado este tipo de indicadores”, anotó. En el caso de Perú 2021, precisó que tienen el Distintivo Empresa Socialmente Responsable (DESR) que pide cuatro cosas a las empresas: saber si tienen políticas de calidad de vida; los procedimientos que se usan para aplicarlas; las evidencias de acción; y los mecanismos de reporte de resultados. “El distintivo tiene 120 preguntas para las empresas grandes y 60 para las pymes debido al tamaño de las mismas”, anotó. Las inscripciones para que las empresas postulen al DESR vence el 18 de setiembre y el año pasado fueron reconocidas 65 empresas entre grandes, medianas y pymes.

## **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Se torna complicado definir qué es la calidad de Vida Laboral (CVL), ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto. Esta serie de factores dificultan la definición de la Calidad de Vida Laboral, e impiden que haya un consenso en cuanto a esta.

Atendiendo a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la CVL desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina:

- a. Factores Antecedentes Objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- b. Factores Antecedentes Subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- c. Factores consecuentes objetivos: CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- d. Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo. (Granados, 2011)

### **2.2.2. Gestion Municipal:**

**Municipio:** hace referencia al territorio o localidad

**Municipalidad:** es el órgano de gobierno local. Por otro lado la municipalidad, en gran parte de los países de América Latina, tiene las siguientes finalidades con más o menos el mismo fraseo:

- a) Representar a los vecinos.
- b) Proveer servicios públicos locales.
- c) Promover el desarrollo integral concertado y sostenible de la localidad.

**La Gestión Municipal:** implica el desarrollo un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que los Instrumentos de Gestión, vienen a ser aquellos documentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras

Los Principales Instrumentos de Gestión utilizados por una Municipalidad son:

- a) **Reglamento Interno del Consejo Municipal.** Es un documento interno de vital importancia para el Concejo Municipal, el cual precisa las competencias que la Ley establece, el ámbito de las atribuciones de sus miembros, el desarrollo de las sesiones, y el funcionamiento de las Comisiones de Trabajo.

Importancia Reglamento Del Consejo Municipal Regula la organización y funcionamiento del Concejo Municipal precisa las atribuciones y funciones que la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades establece para sus miembros.

Establece la correspondencia del ejercicio de las competencias, atribuciones y funciones que establece la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas legales que así lo expresen. Ordena el desarrollo de las sesiones de Concejo Municipal.

- b) **El Organigrama:** Se trata de un instrumento técnico de la organización



municipal que representa en forma gráfica y esquematizada la estructura de la Municipalidad; Puede ser considerado como una fotografía de cuerpo entero de la Municipalidad, y por tanto sujeto a la dinámica de su evolución.

- c) **Reglamento de Organización y Funciones (ROF):** Se trata de un instrumento normativo de Gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencias, estructura orgánica de la Municipalidad; las funciones las competencias, la composición de sus órganos de que la conforman. La Municipalidad aprueba este documento de gestión a partir de la facultad que le confiere la Ley. Nro. 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, el decreto Supremo Nro. 043-2006-PCM que aprueba lineamientos para la elaboración y aprobación del ROF por parte de las entidades de la Administración Pública, previo diagnóstico de la organización actual de la Municipalidad e informe de cada uno de los jefes de órganos indicando estructura vigente, problemas que afronta, posibles soluciones y estructura propuesta

La buena Aplicación del ROF depende de los siguientes aspectos:

- a. El ROF por sí solo no es la solución para el mejor funcionamiento de una Municipalidad, depende mucho de la capacidad del nivel directivo.
- b. Dicho Reglamento debe ir acompañado de una adecuada selección de personal, especialmente para los niveles Directivos y/o Jefaturales. Este personal debe ser gente calificada, honesta, disciplinada, trabajadora y con capacidad de mando y dispuesta a trabajar en equipo.
- c. El Gobierno de la Municipalidad tiene que basarse en un Plan de Acción previamente aprobado y que recoja las necesidades de desarrollo de la localidad. Aquí cabe recordar una célebre cita del Libertador Simón Bolívar que motiva una reflexión: "El modo de gobernar bien es el emplear hombres honrados, aunque sean enemigos".
- d. El ROF tiene que enlazarse con el proceso de racionalización de procedimientos y con la formulación de los correspondientes

Manuales.

Ambos son complementarios, mientras que el ROF indica cuáles son las funciones que corresponde a cada ÓRGANO de la Municipalidad, el Manual de procedimientos señala cómo y en qué forma se debe ejecutar dichas funciones

- e. La Alta Dirección verá facilitada su labor, si pone en práctica la delegación de funciones,

Importancia del reglamento de organización y funciones (rof).  
Establece claramente las funciones y las responsabilidades que corresponde a los diferentes órganos de la Municipalidad.

Constituye un documento base para efectuar los procesos de reestructuración que estime conveniente la Alta Dirección de la Municipalidad.

**d) El Manual de Organización y Funciones (MOF):** Es un instrumento normativo de gestión municipal que detalla y especifica las funciones que corresponde desarrollara una determinada Oficina; los órganos que comprende y sus funciones; los cargos que conforman cada órgano, sus funciones, sus líneas de autoridad y responsabilidad y sus requisitos mínimos.

Es decir, para el caso de las Municipalidades grandes y medianas cada Oficina, Dirección o Departamento de la Municipalidad deberá contar obligatoriamente con su respectivo MOF.

En la elaboración del MOF, Preferentemente cuando la Municipalidad es grande o mediana porque en este caso el volumen de funciones y de personal es mayor y se hace necesario desagregar con más detalle las funciones y la composición orgánica interna de cada Oficina, Dirección o Unidad.

En las Municipalidades Pequeñas no es necesario elaborar el MOF. Es suficiente contar solo con el ROF pero con la particularidad de incluir en dicho documento, la descripción de todos los cargos de la Municipalidad. Esto es posible porque las funciones que desarrollan las Municipalidades Pequeñas que son de escaso volumen y el número

de su personal es reducido.

- e) **El Cuadro de Asignación de Personal (CAP):** Si se tratara de ponerle un nombre más adecuado, este sería "Cuadro de Necesidades de Cargos". El CAP es un documento de gestión municipal que prevé los cargos que una Municipalidad requiere para su normal funcionamiento en un período determinado en que rija la organización vigente. El CAP, es pues, una planificación de los cargos que necesita una Municipalidad, sea grande, mediana o pequeña.

Determina los cargos, a través de los cuales será posible cumplir las funciones señaladas en el Reglamento de Organización y Funciones y las metas indicadas en los planes de trabajo. Es el punto de partida para elaborar el Presupuesto de Personal.

- f) **El Presupuesto Analítico de Personal (PAP):** Constituye el detalle de la disponibilidad presupuestal para el pago de haberes del personal, y el monto, techos salariales y demás ligadas a pagos de obligaciones de personal.

El Presupuesto Analítico de Personal (PAP), es un documento de Gestión Institucional, que considera el presupuesto del personal nombrado y contratado, en función de la disponibilidad presupuestal, conforme a la Ley.

- g) **El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA):** Es el documento unificado de cada entidad de la Administración Pública que contiene toda la información relativa a la tramitación de los procedimientos administrativos que se realicen ante las distintas dependencias

Importancia del TUPA.

- Permite identificar los procedimientos ante la Municipalidad.
- Permite identificar los costos de los procedimientos.
- Permite identificar los plazos de los procedimientos.
- Permite simplificar los procedimientos.
- Permite identificar los requisitos de los procedimientos.

**h) El Plan Operativo Institucional (POI):** La Planificación Operativa es la actividad que tiene por finalidad establecer las características operacionales de ejecución de los Proyectos de Desarrollo; Sirve para planificar al detalle la ejecución de los proyectos y actividades previstos en los planes.

Es un instrumento indispensable de organización, en el cual se deben contemplar todos los detalles para la realización de las actividades contenidas en todo Proyecto: La formulación precisa de tareas, las unidades de medida, el cronograma, el responsable, los requerimientos y el costo total de su ejecución.

**i) El Plan Estratégico Institucional (PEI)**

Es un instrumento orientador de la gestión o quehacer institucional de una entidad pública formulado desde una perspectiva multianual. Toma en cuenta la Visión del Desarrollo, los Objetivos Estratégicos y acciones concertadas en el Plan de Desarrollo concertado (para el caso de las municipalidades y gobiernos regionales), y los lineamientos establecidos en los PESEM. Contiene los objetivos institucionales y las acciones que le corresponde realizar en el marco de sus competencias. En el caso de los gobiernos locales, el PEI equivale al Plan de Desarrollo Institucional que señala la Ley Orgánica de Municipalidades. (CECUDHA, 2008).

EN LA LEY GENERAL DE MUNICIPALIDADES N° 27972 EN EL SUBCAPITULO IV LA GESTIÓN MUNICIPAL

**ARTÍCULO 32. MODALIDADES PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS** Los servicios públicos locales pueden ser de gestión directa y de gestión indirecta, siempre que sea permitido por ley y que se asegure el interés de los vecinos, la eficiencia y eficacia del servicio y el adecuado control municipal. En toda medida destinada a la prestación de servicios deberá asegurarse el equilibrio presupuestario de la municipalidad.

**ARTÍCULO 33. OTORGAMIENTO DE CONCESIÓN** Los gobiernos

locales pueden otorgar concesiones a personas jurídicas, nacionales o extranjeras para la ejecución y explotación de obras de infraestructura o de servicios públicos locales, conforme a ley. La concesión puede autorizar el reembolso de la inversión mediante los rendimientos de la obra o el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales generados, según sea el caso. Las decisiones de concesión de nuevos proyectos, obras y servicios públicos existentes o por crear, son adoptadas por acuerdo municipal en sesión de concejo y se definen por mayoría simple. Las municipalidades pueden celebrar convenios de asesoría y de apoyo para el financiamiento con las instituciones nacionales de promoción de la inversión, conforme a ley.

#### ARTÍCULO 34. CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES LOCALES

Las contrataciones y adquisiciones que realizan los gobiernos locales se sujetan a la ley de la materia, debiendo hacerlo en acto público y preferentemente con las empresas calificadas constituidas en su jurisdicción, y a falta de ellas con empresas de otras jurisdicciones. Los procesos de contratación y adquisición se rigen por los principios de moralidad, libre competencia, imparcialidad, eficiencia, transparencia, economía, vigencia tecnológica y trato justo e igualitario; tienen como finalidad garantizar que los gobiernos MINISTERIO DEL AMBIENTE 139 locales obtengan bienes, servicios y obras de la calidad requerida, en forma oportuna y a precios o costos adecuados.

ARTÍCULO 35. ACTIVIDAD EMPRESARIAL MUNICIPAL Las empresas municipales son creadas por ley, a iniciativa de los gobiernos locales con acuerdo del concejo municipal con el voto favorable de más de la mitad del número legal de regidores. Dichas empresas adoptan cualquiera de las modalidades previstas por la legislación que regula la actividad empresarial y su objeto es la prestación de servicios públicos municipales. En esta materia, las municipalidades pueden celebrar convenios de asesoría y financiamiento con las instituciones nacionales de promoción de la inversión. Los criterios de dicha actividad empresarial tendrán en cuenta el principio de subsidiariedad del Estado y estimularán

la inversión privada creando un entorno favorable para ésta. En ningún caso podrán constituir competencia desleal para el sector privado ni proveer de bienes y servicios al propio municipio en una relación comercial directa y exclusiva. El control de las empresas municipales se rige por las normas de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. CONCORDANCIAS: Directiva n.º 004-2006-EF-76.01 (Directiva para la ejecución del Presupuesto de las Entidades de Tratamiento Empresarial para el Año Fiscal 2006)

**ARTÍCULO 36. DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL** Los gobiernos locales promueven el desarrollo económico de su circunscripción territorial y la actividad empresarial local, con criterio de justicia social.

Así, las municipalidades han creado unidades para la abordar temas emergentes en cuanto a su relevancia, en donde tienen algún nivel de competencias a partir de las funciones que les entrega la ley. Entre ellos, es posible mencionar los siguientes: - Desarrollo local. Que realizan acciones en materias tales como capacitación, apoyo para el acceso a mercados (tales como el de compras públicas), intermediación laboral (para lo cual se han creado de manera específica oficinas municipales, denominadas OMIL), y articulación con organismos ligados al fomento productivo y al acceso al crédito.

Seguridad ciudadana, en donde las municipalidades han asumido una labor de apoyo a carabineros e investigaciones, de manera de permitir la focalización de ellas en aquellos asuntos que son de mayor complejidad (tales como asaltos y asesinatos), disminuyendo su participación en funciones ligadas al control del tránsito y otras susceptibles de ser ejecutadas por otras unidades. Si bien las anteriores parecen ser las más comunes, algunos municipios han ido creando otras más específicas, tales como las encargadas de desarrollo urbano, vivienda y desarrollo digital, en la comuna de Peñalolén, o las dispuestas en materia de mujer y familia y deportes, en el caso de la Municipalidad de La Serena. Lo anterior, por cierto, demanda disponer de recursos que no todas las municipalidades tienen, lo que hace que el alcance de esta posibilidad de crear unidades especiales sea limitado. Ello es, sin duda, otra expresión de su

heterogeneidad.

**MARCO CONCEPTUAL MUNICIPAL** El 16 de noviembre del año 1853, el Congreso de la República dio la primera Ley Orgánica de Municipalidades constituida por 126 artículos; en ella se estableció un marco normativo general para la actuación de las municipalidades en el Perú, como un cuerpo encargado de la administración de los intereses locales. Luego, la Constitución Política del Perú, así como posteriores leyes orgánicas dan a las municipalidades funciones promotoras del desarrollo local, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de la colectividad, además de las de promoción adecuada, prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico. En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función; en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia las funciones que vienen desarrollando las instituciones nacionales en las distintas jurisdicciones locales. Otro aspecto importante que le asigna la Ley Orgánica de Municipalidades, se refiere a la promoción del desarrollo económico, con incidencia en la micro y pequeña empresa, a través del manejo de planes de desarrollo económico local, aprobados en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de Documento de Trabajo desarrollo, así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones. El proceso de planeación local es integral, permanente y participativo, articulando a las municipalidades con sus vecinos. En dichos procesos se establecen las políticas públicas en el ámbito local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las municipalidades provinciales y distritales. El marco normativo asigna a las municipalidades competencias exclusivas y compartidas. Entre las competencias exclusivas, tenemos: v Planificar y promover el desarrollo urbano y rural de su ámbito, y ejecutar los planes correspondientes.

- Formular y aprobar el plan de desarrollo municipal concertado.
- Normar la zonificación, urbanismo, acondicionamiento territorial y

asentamientos humanos.

- Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus leyes anuales de presupuesto.
- Crear, modificar, suprimir o exonerar de contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos, conforme a ley.
- Fiscalizar la gestión de los funcionarios de la municipalidad.
- Ejecutar y supervisar la obra pública de carácter social.
- Aprobar la entrega de construcciones de infraestructura y servicios públicos municipales al sector privado a través de concesiones o cualquier otra forma de participación de la inversión privada permitida por ley.
- Aprobar la celebración de convenios de cooperación nacional e internacional y convenios interinstitucionales, entre otros que señala la ley. Las competencias municipales compartidas: educación, salud pública, cultura, turismo, recreación y deportes, atención y administración de programas sociales, seguridad ciudadana, transporte colectivo, tránsito urbano, renovación urbana, entre otros.

En este contexto las municipalidades se constituyen en el núcleo de gobierno responsable de la conducción del desarrollo de sus ámbitos locales, para lo cual cuentan con:

- Autonomía política, se refiere a la capacidad de dictar normas de carácter obligatorio en los asuntos de su competencia dentro de su jurisdicción y sancionar a quienes las incumplen y denunciar a quienes resistan a cumplirlas.
- Autonomía económica, a la capacidad de decidir sobre su presupuesto y los rubros donde se destina sus gastos de acuerdo a las necesidades de la comunidad,
- Autonomía administrativa, a la capacidad de organización más conveniente al logro de los fines y el ejercicio de sus funciones de acuerdo a la realidad geográfica y económica. A partir del año 2003, esta conducción es compartida con la sociedad civil, el cual está normado a través de la Ley Marco del Presupuesto Participativo. La



gestión es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr determinados objetivos

**CONCEJO MUNICIPAL** El Concejo Municipal es la máxima autoridad del Gobierno Municipal; constituye el órgano representativo, deliberante, normativo y fiscalizador de la gestión municipal, siendo sus atribuciones las siguientes:

A. SUS ATRIBUCIONES: Entre sus principales atribuciones podemos citar:

1. Organizar su directiva.
2. Elegir, cuando corresponda, al Alcalde Municipal.
3. Designar, de entre sus miembros, a la Comisión de Ética, en las primeras sesiones ordinarias;
4. Dictar y aprobar Ordenanzas como normas generales del Municipio y Resoluciones de orden interno y administrativo del propio Concejo.
5. Aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan de Ordenamiento Urbano y Territorial.
6. Fiscalizar la administración del catastro urbano y rural, de acuerdo con las normas catastrales y técnico - tributarias emitidas por el Poder Ejecutivo.
7. Revisar, aprobar o rechazar el informe de ejecución del Programa de Operaciones Anual.
8. Aprobar, dentro de los primeros (30) treinta días de su presentación, el Programa Operativo Anual y el Presupuesto Municipal, presentados por el Alcalde Municipal.
9. Aprobar las Ordenanzas Municipales de Tasas y Patentes, remitiéndolas al Senado Nacional, para su respectiva consideración y aprobación.
10. Aprobar o rechazar convenios, contratos y concesiones de obras, servicios públicos o explotaciones del Municipio.
11. Aprobar, por dos tercios del total de los concejales, la enajenación de bienes municipales sujetos a régimen jurídico privado, de conformidad con la presente Ley, para la posterior tramitación de su

- autorización ante el Congreso Nacional.
12. Autorizar la negociación y constitución de préstamos. Gestión Pública Municipal.
  13. Aprobar la participación del Gobierno Municipal en mancomunidades, asociaciones, hermanamientos y organismos intermunicipales, públicos y privados, nacionales o internacionales.
  14. Fiscalizar las labores del Alcalde Municipal y, en su caso, disponer su procesamiento interno por responsabilidad administrativa y sancionarlo en caso de existir responsabilidad.
  15. Convocar o solicitar al Alcalde Municipal informes de su gestión;
  16. Fiscalizar, a través del Alcalde Municipal, a los Oficiales Mayores, Asesores, Directores y personal de la administración municipal, así como a los directorios y ejecutivos de las Empresas Municipales.
  17. Emitir Ordenanzas para el registro de la personalidad jurídica de las Organizaciones Territoriales de Base y de las Asociaciones Comunitarias de estas últimas.
  18. Nominar calles, avenidas, plazas, parques y establecimientos de educación y de salud de acuerdo con criterios históricos y tradicionales, según norma específica.
  19. Aprobar mediante Resolución interna el presupuesto del Concejo, la planilla presupuestaria para la remuneración de los Concejales, Agente Municipal Alcalde Municipal y Administración Municipal, de acuerdo con el grado de responsabilidad y la naturaleza del cargo; así como la escala de viáticos y gastos de representación del Presidente del Concejo y del Alcalde Municipal, en función con lo establecido en la presente Ley y con la capacidad económica del Municipio, para su consolidación en el presupuesto municipal.
  20. Designar de entre sus miembros en ejercicio, por mayoría absoluta, al Alcalde Municipal interino, en caso de ausencia o impedimento temporal del Alcalde Municipal.
  21. Designar, en un plazo no mayor a sesenta (60) días, a los Consejeros Departamentales de su jurisdicción y coordinarán con ellos acciones en el ámbito departamental y municipal.

- a. **POSESIÓN DE SUS CARGOS:** Los miembros del Concejo Municipal tomarán posesión de sus cargos, en las Capitales de Departamento ante la Corte Superior de Distrito y, en las secciones de provincia, ante el Juez de Partido de su jurisdicción. El Alcalde Municipal será posesionado por el Presidente del Concejo Municipal.
- b. **ELECCIÓN DE DIRECTIVA:** El Concejo Municipal, en su primera sesión, elegirá su Directiva de entre los concejales titulares. La Directiva del Concejo estará compuesta por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.
- c. **SESIONES DE CONCEJO:** El Concejo Municipal fijará el número de sesiones ordinarias por semana y realizará sesiones extraordinarias cuantas veces sea necesario de acuerdo a Reglamento Interno. 10 - Gestión Pública Municipal –
- d. **CARÁCTER DE LAS SESIONES:** 1. Las sesiones del Concejo son ordinarias y extraordinarias. Las sesiones se realizarán en plenario o en comisiones y deberán convocarse obligatoriamente de manera pública y por escrito. 2. Las sesiones del Concejo Municipal serán necesariamente públicas y sólo podrán ser reservadas o secretas si afectaran o perjudicaran a la moral o al honor personal, éstas serán determinadas por dos tercios de los miembros presentes. 3. Las sesiones del Concejo Municipal, para ser válidas, se realizarán en un setenta y cinco por ciento (75%) en su sede oficial y en un veinticinco por ciento (25%) en un Cantón o Distrito del Municipio, previa convocatoria pública, acordado por dos tercios del total de sus miembros presentes. 4. Las sesiones del Concejo Municipal no podrán efectuarse si no existe el quórum reglamentario, que se formará con la asistencia de la mitad más uno del total de sus miembros en ejercicio. 5. Serán nulos de pleno derecho los actos del Concejo Municipal que no cumplan las condiciones señaladas en los incisos anteriores.
- e. **SESIONES EXTRAORDINARIAS:** Las sesiones extraordinarias del Concejo Municipal serán convocadas públicamente y por escrito cuando menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación por su Presidente,

- sujetas siempre a temario específico y adjuntando antecedentes.
- f. AUDIENCIAS PÚBLICAS: Se instituyen las audiencias públicas del Concejo Municipal y de las Comisiones, distintas a las reuniones ordinarias del Concejo Municipal y de las Comisiones que lo integran, con el objeto de recibir en las mismas a la ciudadanía.
- g. ORDENANZAS Y RESOLUCIONES MUNICIPALES: - Las Ordenanzas Municipales son normas generales emanadas del Concejo Municipal. - Las Resoluciones son normas de gestión administrativa. - Las Ordenanzas y Resoluciones son normas de cumplimiento obligatorio a partir de su publicación. - Se aprobarán por mayoría absoluta de los concejales presentes, salvando los casos previstos por la Constitución Política del Estado, la presente Ley y los Reglamentos.

**EL PRESUPUESTO:** es una proyección de gastos y recursos con los que se contará durante un año. Es una herramienta en la que se manifiesta la asignación de bienes y servicios que recibirá cada sector de la comunidad, definiendo concomitantemente quiénes aportarán el mayor esfuerzo económico para la concreción del plan de gobierno. Debe formularse de modo que permita el cumplimiento de los objetivos y acciones concretas, como una “guía de acción” que minimice situaciones improvisadas

Atento a la composición del presupuesto anual, se destacan dos partes: una contiene los recursos que se espera recaudar durante el ejercicio y la otra, los gastos que se proyecta realizar en el mismo período. Ya sea Manual de gestión municipal para los recursos como para los gastos, los datos concernientes a cada uno de ellos pueden presentarse clasificados de diversas formas para facilitar la comprensión y análisis. Las clasificaciones presupuestarias, es decir, las diferentes maneras de presentar los datos presupuestarios, son uniformes para todos los niveles de gobierno (municipio, provincia y nación). Respecto de estas últimas, se clasifican en:

1. Institucional.
2. De recursos por rubros.
3. Por objeto del gasto.
4. Por fuente de financiamiento.

5. Por categorías programáticas.
6. Por finalidad y función.
7. Económica del gasto.
8. Económica de recursos.

Por procedencia En el ámbito municipal, los recursos se clasifican por rubros, mientras que los gastos se imputan por objeto del gasto, dado que se previó la mayor desagregación en el detalle de las partidas con el fin de identificar las variaciones de activos y pasivos. La clasificación por fuente de financiamiento consiste en agrupar los gastos según la naturaleza de los ingresos con que los mismos se financian; vincula los gastos con su posibilidad de financiamiento y es de gran importancia al momento de preservar el equilibrio financiero. En el caso de la clasificación por categorías programáticas, su utilización se relaciona con la aplicación de la metodología del presupuesto por programas; implica la asignación de recursos financieros a cada una de las categorías programáticas del presupuesto (programa, proyecto, actividad y obra). La apertura de cada una de estas categorías de programación supone la identificación de las unidades responsables de la administración de los recursos. En cuanto a la clasificación por finalidad y función, propone una simplificación en la estructura de desagregación, que implica reducir.

Manual de gestión municipal detalle de las finalidades, las que a su vez se desagregan en funciones, y solo algunas de estas últimas en sub-funciones. Se separan de las clasificaciones por objeto del gasto y de los recursos por rubros y dejan de ser imputables para pasar a ser resultantes de relaciones de conversión en las que se combinan otras clasificaciones. Los recursos o ingresos con los que cuenta el municipio a la hora de hacer frente a las erogaciones son los medios de financiamiento, que permiten el desarrollo de las actividades programadas, como ser: el pago de la deuda pública, pago de remuneraciones del personal, etc. Su clasificación busca identificar las características de los medios de financiamiento para poder agruparlos, medirlos y, consecuentemente, analizarlos (Araiza, 2016)

En tanto, la gestión municipal, de acuerdo con (Garces, 2013) es un tipo específico encaminado a impulsar el desarrollo local, ya que los gobiernos

necesitan nuevas capacidades para desaprender sus rutinas y superar la forma tradicional de administración con un marcado carácter asistencialista, para así poder dinamizar el desarrollo integral del territorio con la participación como elemento fundamental, el reconocimiento de sus contradicciones y el uso coherente de sus potencialidades y recursos, entre ellos el conocimiento. Por su parte, (Perez, 2010) aclara que la gestión municipal es el conjunto de acciones promovidas desde el gobierno local, caracterizado por la capacidad para manejar recursos (humanos, técnicos y físicos) y lograr más eficiencia en las respuestas a las necesidades de la localidad y en la concreción de las políticas de desarrollo.

### **Presupuesto Público**

Es un instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de cobertura con equidad, eficacia y eficiencia por las Entidades Públicas. Establece los límites de gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público y los ingresos que los financian, acorde con la disponibilidad de los Fondos Públicos, a fin de mantener el equilibrio fiscal.

### **Sistema Nacional de Presupuesto Público**

Es el conjunto de órganos, normas y procedimientos que conducen el proceso presupuestario de todas las entidades del Sector Público en todas sus fases; está integrado por la Dirección General del Presupuesto Público, dependiente del Viceministerio de Hacienda, y por las Unidades Ejecutoras a través de las oficinas o dependencias en las cuales se conducen los procesos relacionados con el Sistema, a nivel de todas las entidades y organismos del Sector Público que administran fondos públicos.

### **Programa Presupuestal**

Unidad de programación de las acciones del Estado que se realizan en cumplimiento de las funciones encomendadas a favor de la sociedad. Se justifica por la necesidad de lograr un resultado para una población objetivo, en concordancia con los objetivos estratégicos de la política de Estado formulados por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), pudiendo involucrar a entidades de diferentes sectores y niveles de gobierno.

### **Crédito Presupuestario**

Dotación de recursos consignada en los Presupuestos del Sector Público, con el objeto de que las entidades públicas puedan ejecutar gasto público. Es de carácter limitativo y constituye la autorización máxima de gasto que toda entidad pública puede ejecutar, conforme a las asignaciones individualizadas de gasto, que figuran en los presupuestos, para el cumplimiento de sus objetivos aprobados.

### **Gastos Públicos**

Son el conjunto de erogaciones que por concepto de gastos corrientes, gastos de capital y servicio de deuda, realizan las Entidades con cargo a los créditos presupuestarios respectivos, para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas de conformidad con las funciones y objetivos institucionales.

Características Generales De La Municipalidad Distrital De Cajay.

**Actividad Económica Principal:** Agricultura, Ganadería Productos Principales: Choclo, Papa, Trigo, Oca,

**Atractivos turísticos:** Las Chullpas De Marka Jirka, Laguna De Reparin, Ruyruzaga Y La Cruz De Llamoj

**Ferias y Fiestas:** feria gastronómica “tatzicuy” la fiesta patronal “san pedro de Cajay”

**Especialidad Culinaria:** Cuyada, Llacuary y Puchero.

**Infraestructura Básica:** Dispone de todos los servicios públicos, 2 colegios, Posta Medica.

Sus población cuenta con los servicios del seguro integral de salud y programas sociales (pensión, juntos, vaso de leche, etc.)

### **DIFERENCIA ENTRE EL MODELO TRADICIONAL, BUROCRÁTICO Y AUTORITARIO FRENTE AL NUEVO MODELO DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO DE GESTIÓN MUNICIPAL MODELO TRADICIONAL, BUROCRÁTICO Y AUTORITARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL:**

a) Centralización de la gestión.

- b) Énfasis en regular las actividades.
- c) Poca delegación de autoridad. Reingeniería y gestión municipal.
- d) Ausencia de evaluación de la gestión.
- e) Objetivos poco concretos y no cuantificados
- f) Predominio del control interno.

### **NUEVO MODELO DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO DE GESTIÓN MUNICIPAL**

- a). Descentralización de la gestión
- b). Desregulación de procesos.
- c). Incremento en el nivel de responsabilidad.
- d). Incorporación de sistemas de evaluación de la gestión.
- e). Mayor información.
- f). Incorporación de nuevas técnicas de gestión.
- g). Orientación al cliente.

El DESARROLLO ORGANIZACIONAL se ha constituido en el instrumento por excelencia para el logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, se caracteriza por la fuerte competencia en el medio nacional e internacional. La incorporación de los nuevos colaboradores a una organización es uno de los procesos primordiales. (Hernandez, 2011)

El Desarrollo Organizacional es una estrategia de cambio controlado y una forma de solucionar varios problemas a los que se enfrentan las empresas. Los cambios están constituidos por esfuerzos encaminados a eliminar una situación insatisfactoria por la planificación de una serie de acciones y estrategias que son el resultado de un análisis de la organización.

Además, el Desarrollo Organizacional surge como una necesidad social, derivada de la crisis mundial después de la posguerra de 1947. Debido a la escasa de materia prima y de recursos humanos provocando la intervención de la mano de obra femenina en la industria.

Este contexto oblige a las organizaciones a adecuarse y responder de manera eficiente a las nuevas demandas de la sociedad, donde hay empresas



que todavía se resisten al cambio. Estas empresas son el objetivo de ataques de la competencia que se aprovechan de la situación absorbiendo su participación en el mercado, desapareciéndola y convirtiéndolas en historias.

Este siglo empezó con el remplazo de los programas de calidad por la reingeniería de procesos, que está amenazada por la reestructuración y certificación.

Hoy se presenta una competencia de personas de talentos que la mayoría de las veces es manejada de forma incorrecta.

El Desarrollo Organizacional es el instrumento por excelencia para el cambio organizacional, que es indispensable en el mundo actual.

### **Importancia Del Desarrollo Organizacional**

Vivimos en una época de desarrollo y expansión tecnológicos de gran velocidad en la información, de modificación de sistemas económicos, políticos y de reordenamiento social, los cambios geográficos en la tierra con transformaciones estructurales que afectan a la humanidad. La apertura de los mercados internacionales a los productos y servicios nos pone en una competencia comercial feroz con el exterior sin descuidar el mercado nacional.

Para competir en ambas esferas tienen que modernizarse mantenerse a la vanguardia en procesos, equipos, maquinarias, sistemas financieros, siendo el más importante es el factor humano en la organización.

Últimamente las empresas han cerrado porque no se anticiparon a los cambios del entorno. Antes el paradigma era “El pez grande se come al pequeño”. Ahora el nuevo paradigma es “El rápido se come al lento”.

La sociedad es cada día más dinámica y la velocidad de la información se incrementa, las organizaciones tienen necesidades tanto de cambio y de adaptación al igual que sus integrantes. El máximo reto consiste en propiciar cambios tendientes a desarrollar todas las facultades y potencialidades humanas dentro de la organización.

El Desarrollo Organizacional es importante para las organizaciones nuevas porque se fundamenta en el recurso humano, ya que este da lugar al éxito o fracaso de una empresa. Acompañado del compromiso de los colaboradores y objetivos y metas de las organizaciones.

El administrador debe comprender la importancia de trabajar con diferentes tipos de personas en cuanto a raza, genero, nacionalidad y sobre todo pensamiento (Hernandez, 2011).

### **Objetivo del Desarrollo Organizacional**

El DO es un proceso que se enfoca en la cultura, los procesos y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema. Un proceso de flujo es un flujo identificable de acontecimientos correlacionados que se mueven hacia una meta general.

La cultura de la organización influye en la conducta individual y grupal.

La cultura son los valores, las hipótesis y creencias de los miembros de la organización y que modelan la forma en que perciben, piensan y actúan los trabajadores de una organización.

El desarrollo organizacional se centra en el hombre y el trabajo que realiza, por eso está basado en:

- a) Mejorar la efectividad organizacional: Se enfoca en la construcción de unidades estables para resistir los esfuerzos de cambios. Así mismo tiene que ver con el compromiso de los colaboradores y objetivos de la empresa.
- b) Potenciar las relaciones humanas. Se enfoca en el manejo adecuado de la vida emocional para crear estrategias de aprendizaje y adaptación. Así mismo para facilitar la solución de problemas a nivel individual, grupal u organizacional. (Hernandez, 2011)

### **Fortalecimiento Del Gobierno Local**

Con la finalidad de mejorar el desempeño municipal en el desarrollo local y

el bienestar humano, el gobierno local necesita planificar, asignar, ejecutar y manejar sus recursos municipales en el marco del Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC)

En tal sentido, la primera preocupación de los partidos y/o grupos políticos al llegar al gobierno local debe elaborar y/o actualizar los instrumentos de planificación como el Plan De Desarrollo Local Concertado, Plan Operativo Institucional y Presupuesto Institucional De Apertura. Luego alinear con estos los instrumentos de gestión municipal como el MOF, ROF y CAF con el propósito de apuntar en la misma dirección municipal.

Al mismo tiempo debe fortalecer las políticas de gestión, procesos, procedimientos, instrumentos, recursos y sistemas municipales en función de los resultados esperados en el desarrollo local y el bienestar humano. Generar propuestas, estrategias y mecanismos e indicadores que permitan medir y evaluar los resultados de impacto en la sociedad, y el desempeño municipal de los trabajadores y funcionarios a nivel institucional y local. Toda gestión municipal debe implementar software, hardware, sistemas informáticos y redes de comunicación para brindar un mejor servicio y atención a los usuarios, así como para tener un buen manejo y control de información, recursos y actos administrativos desarrollados por la municipalidad.

La efectividad institucional depende del capital humano, por ello se recomienda desarrollar capacidades: en política y gestión municipal, formulación y ejecución de proyectos, legislación municipal, planificación estratégica y operativa, gestión pública por resultados.

### 2.3. Definiciones conceptuales

- **Calidad de vida:** La idea de calidad de vida es un concepto cardinal en la evaluación del nivel económico y social de un país, así como de sus políticas públicas y de su legislación social. Sin embargo, los indicadores comúnmente usados para medir el éxito económico no dan sino una imagen muy imprecisa de la calidad de vida. (Nussbaum, M; Kumar, A y Sen, A, 1996)
- **Bienestar emocional:** hace referencia a sentirse tranquilo, seguro, sin agobios, no

estar nervioso. Se evalúa mediante los indicadores: Satisfacción, Auto concepto y Ausencia de estrés o sentimientos negativos. (Verdugo A. G., 2008)

- **Relaciones interpersonales:** relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente (vecinos, compañeros, etc.). Se mide con los siguientes indicadores: Relaciones sociales, Tener amigos claramente identificados, Relaciones familiares, Contactos sociales positivos y gratificantes, Relaciones de pareja y Sexualidad. (Verdugo A. G., 2008)
- **Desarrollo personal:** se refiere a la posibilidad de aprender distintas cosas, tener conocimientos y realizarse personalmente. Se mide con los indicadores: Limitaciones/Capacidades, Acceso a nuevas tecnologías, Oportunidades de aprendizaje, Habilidades relacionadas con el trabajo (u otras actividades) y Habilidades funcionales (competencia personal, conducta adaptativa, comunicación). (Verdugo A. G., 2008)
- **Autodeterminación** que debe potenciar que la persona haga elecciones, y aumente sus recursos para el autocontrol, así como que pueda definir metas y valores personales desde las esperanzas, deseos, ambiciones, expectativas, creencias e intereses, participando, en todo lo que sea posible, en la planificación de los Planes Personalizados de Apoyo (Verdugo M. , 2006)
- **Relaciones sociales:** son las múltiples interacciones que se dan entre dos o más personas en la sociedad, por las cuales los sujetos establecen vínculos laborales, familiares, profesionales, amistosos, deportivos
- **Satisfacción:** el compromiso organizacional es un mejor pronosticador de la rotación que la satisfacción en el trabajo, ya que un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización (Robbins, Timothy, 2013)
- **Sistemas mecanizados:** Es un conjunto de elementos dinámicamente relacionado los cuales forman parte de una actividad, con el fin de alcanzar un objetivo operando sobre datos/energía/materia. Es decir; es la parte del sistema que se implementa por medios informáticos y telemáticos.

- **Desempeño:** define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2000)
- **Educación:** Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.
- **Interacción:**  
Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, personas, agentes, fuerzas, funciones. según RAE
- **Desarrollo organizacional:** Representa un enfoque que ante el cambio, más costoso, más amplio y a mayor plazo, que pretende trasladar a la organización entera a un nivel superior de funcionamiento, al mismo tiempo que mejora notablemente a la actuación y la satisfacción de los miembros, incluye cambios estructurales y tecnológicos sin intención primordial es cambiar a las personas, así como la esencia y calidad de sus relaciones laborales. (Andia, W y Basadre, J, 2000)
- **Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos. Equidad no exige ni la energía ni el rigor. Exige en la aplicación mucha sensatez, mucha experiencia y mucha bondad. El deseo de equidad y el deseo de igualdad son aspiraciones que hay que tener en cuenta en el trato con el personal. La equidad resulta de la combinación de la benevolencia con la justicia. (Henry, 2011)
- **Presupuesto** son estados cuantitativos formales de los recursos que se esperan a fin de realizar las actividades proyectadas para determinados, (Edward, R ; Jaimes, A y Daniel, R)
- **Recursos humanos:** el objetivo de la administración de los recursos humanos lo constituye el mejoramiento de la contribución a la productividad que lleva acabo el personal de la organización. Para ello se obtienen, desarrollan, utilizan, evalúan y mantienen la calidad y numero apropiado de trabajadores para aportar a la

organización una fuerza laboral adecuada. Mediante la planeación de los recursos humanos se determinan en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización tendrá. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios, el departamento de personal puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras más. (Andia, W y Basadre, J, 2000)

- **Inversión:** la inversión es un gasto de bienes de capital que realiza la empresa y el gobierno para llevarlos al proceso productivo como factor en un periodo de tiempo. (Andia, W y Basadre, J, 2000)
- **La capacitación** se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve. (Arias, 2006)
- **Las categorías** son los diferentes valores, alternativas es la forma de clasificar conceptuar o codificar un término o expresión de forma clara que no se preste para confusiones a los fines de determinada investigación. En dichas alternativas serán ubicados, clasificados, cada uno de los elementos sujetos a Estudio “Grado o nivel jerárquico en una profesión, carrera o actividad.”

## 2.4. Formulación de hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

La calidad de vida repercute significativamente en la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari - Ancash, en el año 2017

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El bienestar emocional repercute significativamente en la gestión

municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

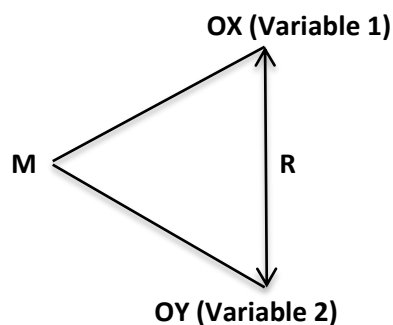
- b) El desarrollo personal repercute significativamente la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay- Huari, en el año 2017.
- c) Las relaciones interpersonales repercuten significativamente en la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

## CAPITULO III: METODOLOGIA

### 3.1. Diseño de Investigación

Según el autor (Palella, S ; Martins, F, 2010), define: El diseño no experimental transversal es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen. (pag.87). Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

Grafico del diseño de investigación



M = Muestra

OX= Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY= Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X= Calidad de Vida.

y= Gestión Municipal.

R=Grado de relación entre las variables

**Nivel de Investigación**



Según (Arias, 2006), la finalidad de la investigación correlacional es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (pag. 25)

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá una variable en un grupo de individuos, a partir del valor obtenido en la variable o variables relacionadas. (Hernandez,R ; Fernandez,C Y Baptista, 2010).

### **3.1.1. Tipo.**

No experimental - transversal

### **3.1.2. Enfoque.**

El presente trabajo de investigación tiene el enfoque cualitativo y Cuantitativo.

## **3.2. Población y muestra.**

### **3.2.1. Población.**

“Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio” (Aries, 2006). En la presente investigación se utilizará como objeto de estudio el conjunto de personas con características comunes. Por lo tanto, La población está constituido por los trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Cajay provincia de Huari Departamento de Ancash, según planilla 2017 asciende a 44 colaboradores.

### 3.2.2. Muestra

Según Hernández citado en (Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra"

Es decir que en mi investigación La muestra será igual a la población el cual está conformada por 44 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay.

<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>
PROFECIONAL	14	14
TECNICO	22	22
AUXILIAR	8	8
<b>TOTAL</b>	44	44

Elaboración propia

- Para la aplicación del instrumento se coordinará con la municipalidad distrital de Cajay, para que a su vez solicite el permiso a los colaboradores de cada área y poder aplicar la encuesta a todos los funcionarios y colaboradores.
- Los cuestionarios serán aplicados personalmente a los integrantes que conforman la población de mi investigación. La aplicación de la encuesta será en una sesión de 15 minutos como máximo.
- La prueba será aplicada dentro de las instalaciones de la municipalidad distrital de Cajay, la cual se iniciará dándoles las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario. Para evitar el sesgo se enfatizará en que no hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Cuando los colaboradores terminen la prueba se les ira revisando que todos los ítems hayan sido contestados.

## 3.3. INSTRUMENTOS

### 3.3.1. Ficha de observación

Las fichas de observación serán usadas en el estudio y análisis de los documentos que contienen información con respecto a las variables de la investigación y para las observaciones que serán efectuadas.

### **3.3.2. Lista de Cotejo**

Siendo este un instrumento de vital importancia, se utilizará el mismo para el registro de datos relacionados a la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay.

### **3.3.3. Escalas**

Las escalas se usan para conocer las opiniones de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay.

### **3.3.4. Registro Académico**

En estos registros se anotarán todas las actividades más significativas que se realicen en el proceso de la investigación.

### **3.3.5. Cuestionario**

Esta técnica se empleará para evaluar la calidad de vida y la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay.

### **3.3.6. Encuesta**

Esta técnica será empleada como componente de la entrevista, para conocer las diversas opiniones de los de la municipalidad distrital de Cajay.

## **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

Básicamente el estudio comprende tres etapas:

Primera, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema. Esta etapa se concluirá con la aprobación del proyecto de Tesis por la Escuela de Pregrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Segunda, consistirá en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay.

Tercera, consistirá en el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

Se empleará el procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2016 para la tabulación de los datos. Se confeccionará una base de datos realizándose análisis estadístico descriptivo con medida de tendencia central (media) y medidas de dispersión (desviación estándar).

### **Confiabilidad del instrumento**

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cron Bach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- **Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable**
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa

Luego se Aplicó SPSS. V.24 para obtener el coeficiente de alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	30

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es Aceptable porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.790

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### 3.5. Operacionalización de las variables

**Cuadro 1: Operacionalización de las variables**

Variable	Dimensión	Indicador
Calidad de Vida	Bienestar emocional	Satisfacción
		Autodeterminación
	Desarrollo personal	Desempeño
		Educación
	Relaciones interpersonales	Interacciones
		Relaciones sociales
Gestión Municipal	Desarrollo organizacional	Sistemas mecanizados
		Equidad
	Presupuesto	Manejo presupuestario
		Inversión
	Recursos humanos	Capacitaciones
		categoría

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

- Para la aplicación del instrumento se coordinará con la municipalidad distrital de Cajay, para que a su vez solicite el permiso a los colaboradores de cada área y poder aplicar la encuesta a todos los funcionarios y colaboradores.
- Los cuestionarios serán aplicados personalmente a los integrantes que conforman la población de mi investigación. La aplicación de la encuesta será en una sesión de 15 minutos como máximo.
- La prueba será aplicada dentro de las instalaciones de la municipalidad distrital de Cajay, la cual se iniciará dándoles las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario. Para evitar el sesgo se enfatizará en que no hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Cuando los colaboradores terminen la prueba se les ira revisando que todos los ítems hayan sido contestados.

#### **3.6.2. Instrumentos**

En el recojo de información se utilizará la técnica de la encuesta.

### **3.7. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para el proceso de la información se empleará el Excel y el SPSS, los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS

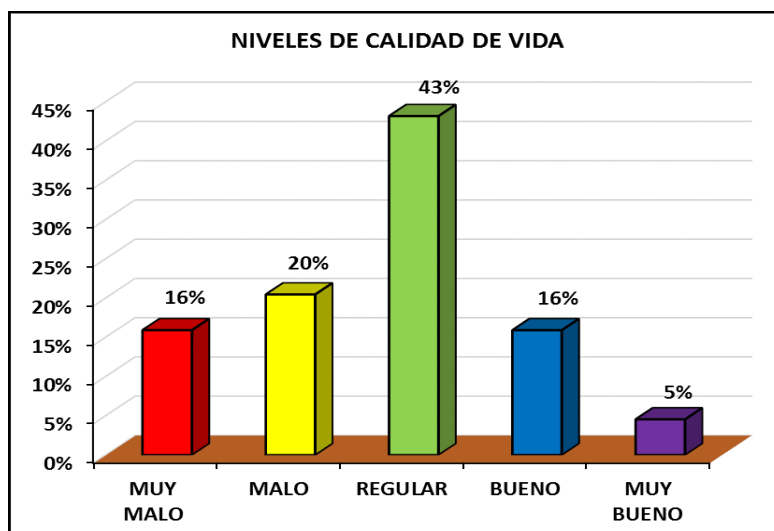
Respuesta de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay en la provincia de Huari, sobre Calidad De Vida.

Tabla 1 Calidad De Vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	7	15,9	15,9
	MALO	9	20,5	36,4
	REGULAR	19	43,2	79,5
	BUENO	7	15,9	95,5
	MUY BUENO	2	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 1. Niveles de la calidad de vida



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 1 se aprecia que el 43% de la población encuestada representa el nivel más alto es decir que consideran que su calidad de vida es regular por lo que existe sectores que no cuentan con los servicios básicos, las calles no son pavimentadas en si ni el distrito es urbanizado, el ingreso económico que tienes es bajo, el transporte no es accesible todos los días operar solo con horarios estables, no cuentan con acceso a instituciones educativas el cual les permita ampliar sus conocimientos individuales y colectivas el cual les ayude a mejorar su condición de vida.

**Tabla 2. Bienestar Emocional**

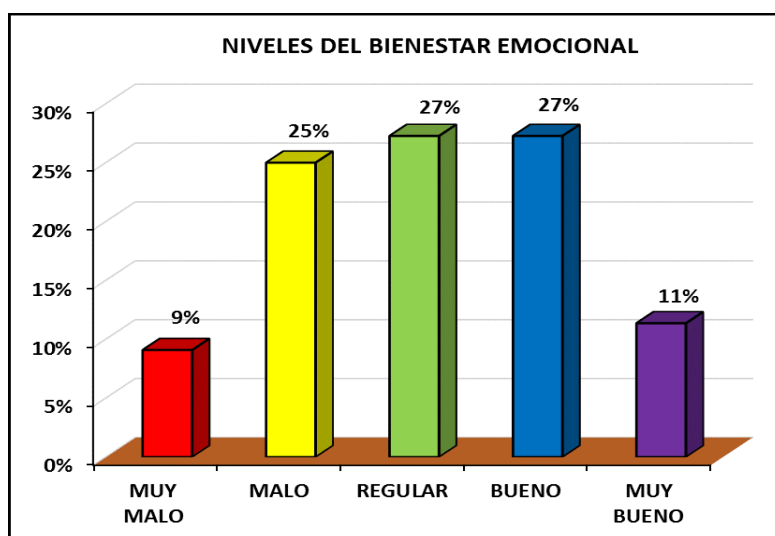
En el siguiente cuadro se presenta la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay en la provincia de Huari, sobre el bienestar emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	4	9,1	9,1	9,1
	MALO	11	25,0	25,0	34,1
	REGULAR	12	27,3	27,3	61,4
	BUENO	12	27,3	27,3	88,6
	MUY BUENO	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Figura 2. Niveles Del Bienestar Emocional



Fuente: Elaboración Propia

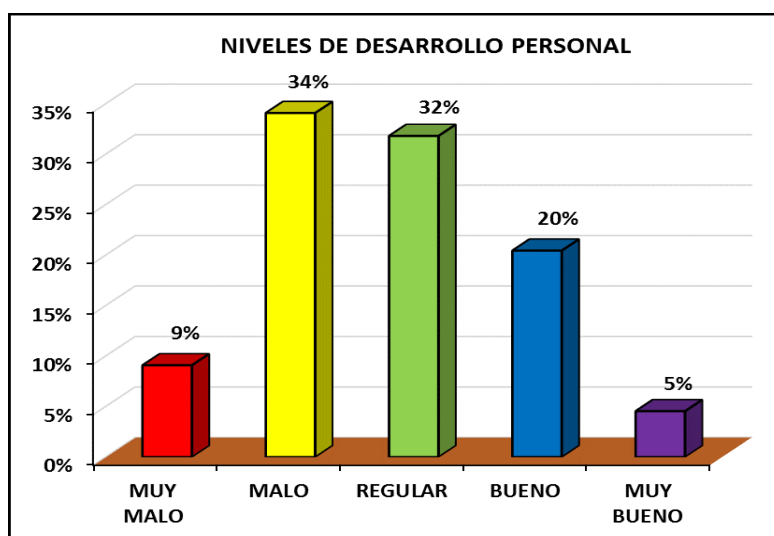
En la Figura N° 2 se observa que el 27% de los colaboradores tiene el bienestar emocional bueno la estabilidad en sus decisiones y emociones el cual les permite cumplir sus objetivos porque el estado emocional es un campo muy importante para el ser humano, pero la población no recibe sensibilidad sobre la seguridad ciudadana y otros servicios.

Tabla 3. Desarrollo Personal

Respuesta De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Cajay En La Provincia De Huari, Sobre Desarrollo Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	4	9,1	9,1	9,1
MALO	15	34,1	34,1	43,2
REGULAR	14	31,8	31,8	75,0
BUENO	9	20,5	20,5	95,5
MUY BUENO	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 3. Los Niveles Del Desarrollo Personal**

Fuente: Elaboración Propia

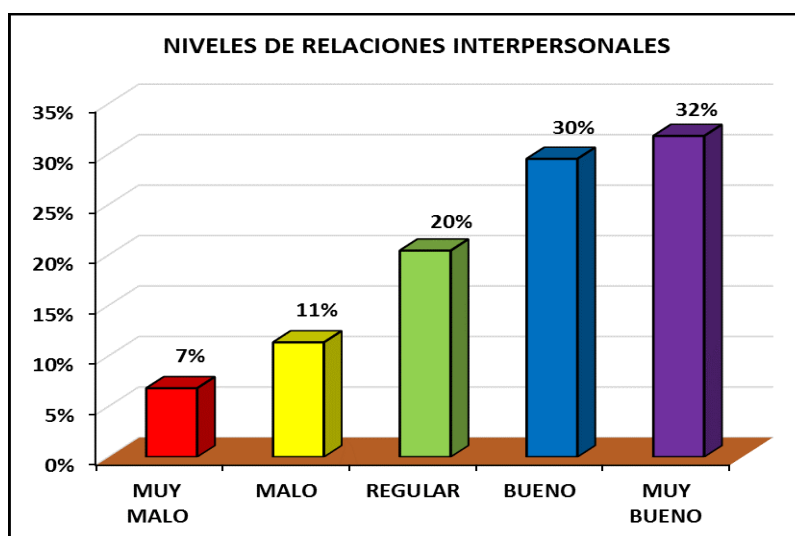
En la Figura N° 3. Se desprende que el mayor porcentaje de los colaboradores opina que el desarrollo personal es malo debido a los factores que influyen en el progreso de cada uno, porque no todos viven en las mismas condiciones en Cajay no existen muchas oportunidades de crecimiento personal y profesional por lo que los únicos ingresos que tiene la población son: la agricultura y la ganadería que en la actualidad se está perdiendo y trabajos eventuales que brindan por parte de la municipalidad.

**Tabla 4. Relaciones Interpersonales**

La respuesta que se obtuvo con respecto a las relaciones interpersonal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay se detalla en los cuadros siguientes:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,8	6,8
	CASI NUNCA	5	11,4	18,2
	A VECES	9	20,5	38,6
	CASI SIEMPRE	13	29,5	68,2
	SIEMPRE	14	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 4. Niveles De Las Relaciones Interpersonales**

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura N° 4. el 32% sostienen que las relaciones interpersonales es muy bueno; es decir practican el respeto, se comunican con frecuencia, inculcan a sus hijos o descendientes los valores, las creencias, costumbres para conservar la identidad del pueblo basado en la Fe y tradición.

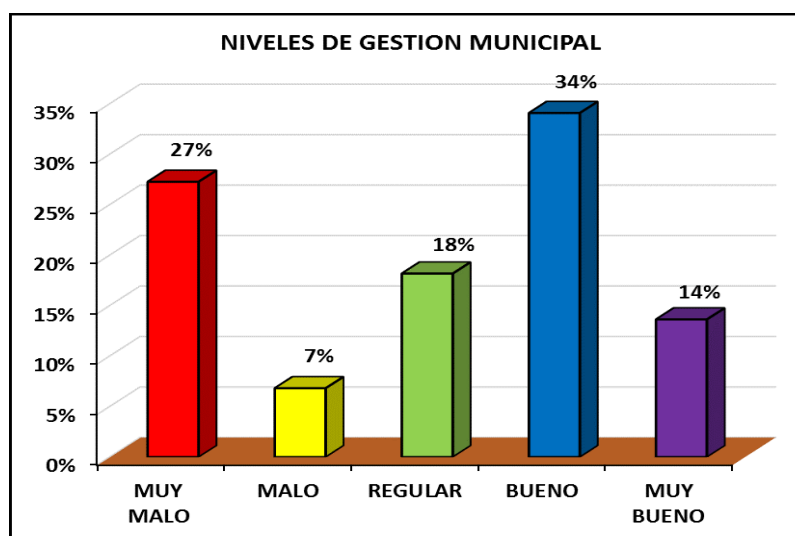
**Tabla 5. Gestión Municipal**

En la respuesta obtenida mediante la encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay en la Provincial de Huari departamento de Áncash.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	12	27,3	27,3	27,3
	MALO	3	6,8	6,8	34,1
	REGULAR	8	18,2	18,2	52,3
	BUENO	15	34,1	34,1	86,4
	MUY BUENO	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5. Niveles De La Gestión Municipal



Fuente: Elaboración Propia

En la Figura N° 5 se muestra que el porcentaje más alto con el 34% es de que la gestión municipal es buena por lo que presentan proyectos o planes de interés y beneficio de la población Cajayna, sin embargo, el 27% respondió que muchas veces las obras son ejecutadas en beneficio del empresario o contratista y no de la población por lo que usan materiales de baja calidad o que no son recomendables para obras sostenibles, por otro lado, los planes presentados en campaña no se ejecutan.

## 4.2. Contrastación Formulación de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

La calidad de vida repercute significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017

Nos proponemos la siguiente premisa:

H0: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 la calidad de vida no repercute en la Gestión Municipal

Ha: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 la calidad de vida repercute en la Gestión Municipal

**Tabla 6. Pruebas de chi-cuadrado de la Calidad de Vida y la Gestión Municipal**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,229 <sup>a</sup>	2	,044
Razón de verosimilitud	6,621	2	,036
Asociación lineal por lineal	4,981	1	,026
N de casos válidos	44		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,82.

Según la Tabla 6, se obtiene una Sig. asintótica (bilateral) de 0.044 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la calidad de vida repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

Habiendo demostrado que, si existe repercusión entre la calidad de vida y en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la calidad de vida y la gestión municipal.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre la calidad de vida y la gestión municipal.

**Tabla 7. Correlaciones de la Calidad de Vida y la Gestión Municipal.**

		calidad de vida	Gestión municipal
calidad de vida	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
gestión municipal	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 (bilateral), con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.547 (54.7%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 54.7%, entre la calidad de vida y la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

El Bienestar Emocional repercute significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

**H<sub>0</sub>:** Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 El Bienestar Emocional no repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay.

**H<sub>a</sub>:** Si el chi cuadrado es menor a 0.05 El Bienestar Emocional repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay.

Tabla 8. Pruebas de chi-cuadrado del Bienestar Emocional y la Gestión Municipal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28, 210 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	14,345	4	,006
Asociación lineal por lineal	,538	1	,463
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Según la Tabla 8, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, El bienestar emocional repercute en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, en el año 2017.

Habiendo demostrado que, si existe repercusión entre el bienestar emocional y la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre el bienestar emocional y la gestión municipal.

Ha: Existe correlación entre el bienestar emocional y la gestión municipal.

**Tabla 9. Correlaciones Del Bienestar Emocional y Gestión Municipal**

		bienestar emocional	gestión municipal
bienestar emocional	Correlación de Pearson	1	,179
	Sig. (bilateral)		,245
	N	44	44
gestión municipal	Correlación de Pearson	,179	1
	Sig. (bilateral)	,245	
	N	44	44

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0,245, y una correlación de Pearson de 0,179 (17.9%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 17.9%, entre el bienestar emocional y la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

El desarrollo personal repercute significativamente la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, en el año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H<sub>0</sub>: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 el Desarrollo Personal no influye en la Gestión Municipal

H<sub>2</sub>: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 el Desarrollo Personal influye en la Gestión Municipal.

Nos proponemos la siguiente premisa:

**H<sub>0</sub>**: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 El Desarrollo Personal no repercute en la Gestión Municipal.

**H<sub>a</sub>**: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 El Desarrollo Personal repercute en la Gestión Municipal.

**Tabla 10. Pruebas de chi-cuadrado Del Desarrollo Personal y la Gestión Municipal**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,260 <sup>a</sup>	2	,027
Razón de verosimilitud	8,243	2	,016
Asociación lineal por lineal	6,826	1	,009
N de casos válidos	44		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,77.

Según la Tabla 10, se obtiene una Sig. asintótica (bilateral) de 0.027 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, El desarrollo personal repercute en la gestión municipal.

Habiendo demostrado que, si existe repercusión entre El desarrollo personal y en la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

**H<sub>0</sub>**: No existe correlación entre el desarrollo personal y la gestión municipal.

**H<sub>a</sub>**: Existe correlación entre el desarrollo personal y la gestión municipal.



**Tabla 11. Correlaciones entre el desarrollo personal y la gestión municipal**

		Desarrollo Personal	Gestión Municipal
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
Gestión Municipal	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0,001, y una correlación de Pearson de 0. 468 (46.8%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 46.8%, entre el Desarrollo Personal y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

Las Relaciones Interpersonales repercuten significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

**H<sub>0</sub>**: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 las Relaciones Interpersonales no repercuten en la Gestión Municipal.

**H<sub>a</sub>**: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 las Relaciones Interpersonales repercuten en la Gestión Municipal

Tabla 12. **Pruebas de chi-cuadrado de las Relaciones Interpersonales y la Gestión Municipal**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,242 <sup>a</sup>	2	,002
Razón de verosimilitud	13,087	2	,001
Asociación lineal por lineal	11,427	1	,001
N de casos válidos	44		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,77.

Según la Tabla 12, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.002 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, las relaciones interpersonales repercuten en la gestión municipal

Habiendo demostrado que, si existe repercusión entre las Relaciones Interpersonales y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre las Relaciones Interpersonales y la Gestión Municipal

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre el Relaciones Interpersonales y la Gestión Municipal.

Tabla 13. **Correlaciones entre las Relaciones Interpersonales y la Gestión Municipal.**

		relaciones interpersonales	gestión municipal
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
gestion municipal	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0,000, y una correlación de Pearson de 0. 568 (56.8%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 56.8%, entre las relaciones interpersonales y la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. DISCUSIÓN**

Según (Alarcón, 2017) concluyó que La calidad de vida de los pacientes con enfermedad renal crónica estadio y sometidos al tratamiento de hemodiálisis en el Servicio de Nefrología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza; el mayor porcentaje es mala en todas las dimensiones, ya que no puede realizar sus actividades cotidianas sin presentar problemas, consideran que no son importantes para su familia y amistades, y no reciben apoyo de parte de su familia; un porcentaje considerable es regular porque se sienten tan fuertes como antes a pesar de la enfermedad, refieren que son una carga para su familia, y sus salidas fuera de casa se han reducido por la enfermedad; y un mínimo porcentaje es buena porque pueden realizar paseos largos sin dificultad, afrontar con actitud positiva la enfermedad, y dejan de hacer ciertas actividades sociales por la enfermedad. En el resultado obtenido de mi investigación sobre la calidad de vida de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay provincia de Huari en el departamento de Ancash se obtuvo que la mayor frecuencia es el criterio “a veces” el cual significa que se encuentran motivados, alegres en ocasiones, pero las relaciones interpersonales que cada colaborador muestra es que tiene dificultades para relacionarse con los demás por lo que no hay estabilidad laboral.

En su conclusión (MATAILO, 2015) considera Que el principal factor que incide en la calidad de vida de los trabajadores es la inestabilidad laboral es decir no poseer un trabajo fijo que genere los recursos necesarios. b) El principal factor de inestabilidad laboral es el no tener una educación completa. Falta de fuentes de empleo por mala

administración y mala organización por parte de las autoridades competentes. c). Los trabajadores no llevan una vida digna y decorosa debido a los limitados ingresos que tienen que ser divididos en vivienda, salud y educación de los integrantes de la familia. Se puede decir que existe una similitud en la conclusión por que los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay en la provincia de Huari también existen la inestabilidad laboral y el mayor porcentaje de los colaboradores cuenta con estudios técnicos y además no reciben capacitaciones permanentes, tampoco asisten a talleres que incrementen su conocimiento o capacidad de gestión.

## 5.2. CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluye que si Existe una correlación positiva considerable del 54.7%, entre la Calidad de Vida y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017, obteniendo una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.044 la cual es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, se cifra que la calidad de vida muestra un futuro prometedor.

- a) Respecto a la hipótesis 1, El Bienestar Emocional repercute significativamente en la Gestión Municipal de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017, se demostró que Existe una correlación positiva media del 17.9%, entre el Bienestar Emocional y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017. Con la Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, se aceptó la Hipótesis alterna, esto implica que no existe conflictos ni resentimientos emocionales.
- b) El Desarrollo Personal repercute significativamente la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Cajay- Huari, en el año 2017. Se determinó que Existe una correlación positiva media del 46.8%, entre el Desarrollo Personal y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017. Sig. Asintótica (bilateral) de 0.027 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, esto indica que si hay desarrollo humano entonces existe el desarrollo en la población.
- c) En caso de la tercera hipótesis Las relaciones interpersonales repercuten significativamente en la gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari, en el año 2017. Existe una correlación positiva media del 56.8%, entre las relaciones interpersonales y la gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017. En el cual se ha obtenido una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.002 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, por lo que me atrevo a decir que fluye la comunicación y respeto mutuo.

### 5.3. RECOMENDACIONES

- ✓ La investigación recomienda elevar el nivel de vida de los colaboradores; para ser parte del desarrollo, quienes son los responsables del clima laboral dentro de la municipalidad, encargado de la productividad y de brindar los servicios de calidad la población de Cajay.
  
- ✓ Se recomienda que el alcalde conformado por su equipo político y técnico debe realizar las gestiones necesarias para que los colaboradores reciban talleres y capacitaciones para mejor desempeño de sus funciones, el cual implicara el cumplimiento de objetivos y fines por los cuales fueron elegidos e Implementar programas y equipos actualizados, poniendo énfasis en el bienestar social y emocional.
  
- ✓ Se le recomienda que los colaboradores utilicen estrategias para el cambio organizacional, busquen nuevos retos, adquirir más conocimientos los cuales les ayude a sobresalir porque el desarrollo personal consiste en adoptar nuevas ideas o formas de ver la vida, adoptar nuevos comportamientos, estilos de vida.
  
- ✓ Se recomienda Delegar adecuadamente las responsabilidades a su equipo de trabajo; los Gerentes, Jefes o responsables deben ser cuidadosamente escogidos que cumplan con grados de instrucción adecuado para el puesto que se le asigne para así garantizar una buena gestión municipal, y por supuesto una eficiente y transparente administración de los bienes del pueblo

## CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACION

### 6.1. Fuentes Bibliográficas

Andia, W y Basadre, J. (2000). *Diccionario Empresarial*. Lima- Peru: kurcan.

Araiza, E. (2016). *Manual de Gestion Municipal*. Buenos Aires - Argentina.

Arias, G. (2006). *Administracion De Recursos Humanos Para El Alto Desempeño*. Trillas.

Aries, F. (2012). *Proyecto de investigacion: introduccion a la metodologia cientifica*. Caracas: Episteme.

BALAGUER I, PASTOR Y y MORENO Y. (1999). Algunas características de estilos de vida de los adolescentes de la Comunidad venezolana. *Revista Valenciana de Estudios Autonómicos*, 26: 33-56.

Briceña, Y. (2016). *GESTION MINICIPAL Y CALIDAD DE SERVICIO PUBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGAY, AÑO 2016. TRUJILLO - PERU*. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%C3%B1ovega\\_yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%C3%B1ovega_yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Calvente, M. (2014). *Análisis del grado de satisfacción y calidad de vida de los usuarios de las unidades de fisioterapia de los hospitales públicos de Sevilla*. SEVILLA - ESPAÑA. Recuperado el 17 de NOVIEMBRE de 2017, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/43438/An%C3%A1lisis%20del%20grado%20de%20satisfacci%C3%B3n%20y%20calidad%20de%20vida%20de%20los%20usuarios%20de%20las%20Unidades%20de%20Fisioterapia%20de%20los%20Hospitales%20P%C3%BA-1.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uypal.
- CECUDHA. (2008). Instrumentos de gestión municipal. *PERUJOVEN*.
- CHIAVENATO, A. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Edward, R ; Jaimes, A y Daniel, R. (s.f.). *Administración*. Mexico: Copyright.
- Garces, R. (2013). La gestión del conocimiento en las condiciones del municipio de Remedios como contribución a su desarrollo local. *Central Marta Abreu de Las Villas*.
- Gestión. (16 de Setiembre de 2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. *Diario de economía y gestión del Perú*.
- Goyzueta, A. (2016). *LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO TURÍSTICO SOSTENIBLE*. LA PAZ – BOLIVIA. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7019/00%20Tesis%20Maestria%20-%20Turismo%20-%20Adhemar%20Goyzueta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Granados, I. (2011). calidad de vida laboral. *Revista IIPS*.
- Henry, F. (2011). *teoría clásica de la administración*. Paris.

- Hernandez,R ; Fernandez,C Y Baptista. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGrawHi.
- Hernandez, G. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Hernández, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6 ed.). Mexico: McGRW-HILL / INTERAMERICANA. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Nueva York: Harper and Brothers.
- MATAILO, H. (2015). *ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL*. LOJA-ECUADOR. Recuperado el 20 de 11 de 2017, de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10765/1/HENRY%20MATAILO.pdf>
- Nussbaum, M; Kumar, A y Sen, A. (1996). *la calidad de vida*. España: fondo de cultura economica.
- Pajares, L. (2016). *CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE OCUPACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TRANSPORTES*. Trujillo - Peru. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de <http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/10799/Pajares%20Vargas%20Linda%20In%C3%A9s%20-%20parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parella, S ; Martins, F. (2010). *Metodologia de la investigacion cuantitativa*. caracas: FEDEUPEL.
- Perez. (2010). Desarrollo local. *Marta Abreu de Las Villas*.
- Ramirez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investifgacion*. Caracas: Panapo.
- Robbins, Timothy. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: pearson.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Terán, M. (2015). *Implementación estratégica basada en CRM para la eficiencia en los procesos de Marketing y Admisión del Colegio Unión*. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero de Sistemas. Lima: Universidad Peruana Unión - Facultad de Ingeniería y Arquitectura - Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas.

Verdugo, A. G. (2008). *EscalaGencatManualCast*. Salamanca.

Verdugo, M y Schalock, R. (2002 -2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid.

Verdugo, M. (2006). *CALIDAD DE VIDA PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA*. España.

## **6.2. Fuentes Electrónicas**

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1\\_2.Compendio-normativo-OT.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)

<https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-publico-sp-18162>

# ANEXOS

## Anexo 1. Cuestionario



**Universidad Nacional**  
**José Faustino Sánchez Carrión**  
**ESCUELA DE PREGRADO**



**ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA Y LA GESTION MUNICIPAL**

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la calidad de vida y la gestión, por lo que agradeceré que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

**I. DATOS DEL ENCUESTADO**

**1. ¿Cuál es tu estado civil?**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

**2. Grado de instrucción**

- a) Universitario
- b) Técnico
- c) auxiliar

**II. Instrucciones:** Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1= Muy Malo      2= Malo    3= Regular      4= Bueno      5= Muy Bueno

Calidad de vida					
I. Bienestar emocional (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Como considera su condición de vida.					
2. Como considera su ambiente laboral.					
3. De qué manera considera su estado de ánimo.					
4. Como califica sus emociones.					
5.Cuál es el grado de su satisfacción consigo mismo.					
6. Tiene problemas al mostrar su verdadera personalidad.					
II. Desarrollo personal (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. Muestra dificultad para adaptarse a los cambios					
8. Desarrolla su trabajo de manera responsable.					
9. Tiene acceso a nuevas tecnologías (el internet teléfono móvil, etc.)					
10. Considera que el puesto que ocupa es parte de su desarrollo personal					
11. Se muestra desmotivado en su trabajo					
12. Muestra dificultades para resolver con eficiencia los problemas que se le presenta					
13. El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades					
III. Relaciones interpersonales (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. Realiza actividades creativas con sus compañeros de trabajo					
15. Mantiene la comunicación en su ambiente laboral					
16. Tiene dificultad para interactuar con los demás					
17. Considera que tiene habilidades para liderar.					

18.	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
19.	Las personas con la que interactuar tiene una condición similar a la suya.					
<b>Gestión Municipal</b>						
<b>IV.</b>	<b>Desarrollo Organizacional (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
20.	Piensa que los sistemas mecanizados que utilizan dentro de su área son adecuados					
21.	Cree que el uso de los sistemas informáticos es parte del desarrollo.					
22.	En la entidad que labora cree en la importancia de los tics.					
23.	Se practica la equidad en su ambiente laboral					
<b>V.</b>	<b>Presupuesto (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
24.	Realiza el registro de sus ingresos y gastos.					
25.	Elabora el presupuesto antes de realizar algún proyecto.					
26.	controla sus gastos.					
<b>VI.</b>	<b>Recursos humanos (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
27.	Muestra una actitud positiva.					
28.	Se siente conforme con el grado que alcanzó.					
29.	Práctica todas sus habilidades.					
30.	En su ambiente de trabajo se practica los valores					

## ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA Y GESTION MUNICIPAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAY, EN EL AÑO 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera calidad de vida repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar de qué manera la calidad de vida repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La calidad de vida repercute significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p>	<p><b>Variable X</b> <b>Calidad de vida</b></p> <p>a) <b>Bienestar emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Auto concepto</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental de tipo transaccional, correlacional</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿Cómo el bienestar emocional repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Analizar como el bienestar emocional repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) El bienestar emocional repercute significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p>	<p>b) <b>Desarrollo personal</b> <b>Desempeño •Educación</b></p> <p>c) <b>Relaciones interpersonales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacciones</li> <li>• Relaciones</li> </ul> <p>d) <b>Derechos</b> <b>• Humanos</b></p>	<p><b>Técnicas</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Universo</b></p> <p>Todos los trabajadores de la municipalidad de Cajay- Huari</p>
<p>b) ¿De qué manera el desarrollo personal repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?</p> <p>c) ¿De qué manera las relaciones interpersonales repercuten en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017?</p>	<p>b) Determinar como el desarrollo personal repercute en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017</p> <p>c) Determinar cómo las relaciones interpersonales repercuten en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p>	<p>b) El desarrollo personal repercute significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p> <p>c) Las relaciones interpersonales repercuten significativamente en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017.</p>	<p><b>Variable Y</b> <b>Gestión Municipal</b></p> <p>a) <b>desarrollo organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas mecanizados</li> <li>• Equidad de genero</li> </ul> <p>d) <b>Presupuesto municipal.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de presupuesto</li> <li>• Inversión en sectores vulnerables.</li> </ul> <p>e) <b>Recursos humanos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Personal por competencia</li> </ul>	<p><b>Muestra</b></p> <p>44 trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari.</p> <p><b>Estadístico de prueba</b></p> <p><input type="checkbox"/> Chi cuadrado de Pearson</p> <p><input type="checkbox"/> Coeficiente de correlación de Pearson</p> <p><b>Validación</b></p> <p><input type="checkbox"/> Alfa de Cronbach</p>

---

Dr: JUAN CARLOS REYES ULFE  
PRESIDENTE JURADO EVALUADOR

---

Mg: SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOYERA  
SECRETARIO JURADO EVALUADOR

---

Mg: JESUS J. CORONADO ESPINOZA  
VOCAL JURADO EVALUADOR

---

Dr: TIMOTEO SOLANO ARMAS  
ASESOR